

# **Arbeidstakers oppsigelsesvern ved sykdom**



Universitetet i Oslo  
Det juridiske fakultet

Kandidatnummer: 627  
Leveringsfrist: 26.04.2011

Til sammen 15 072 ord

25.04.2011

# Innholdsfortegnelse

<b><u>1</u></b>	<b><u>INNLEDNING OG PROBLEMSTILLING</u></b>	<b><u>4</u></b>
<b>1.1</b>	<b>Innledning</b>	<b>4</b>
<b>1.2</b>	<b>Tema og problemstilling</b>	<b>7</b>
<b>1.3</b>	<b>Rettslig utgangspunkt og andre rettslige grunnlag</b>	<b>9</b>
1.3.1	Arbeidsmiljøloven	10
1.3.1.1	IA - Avtalen	11
1.3.2	Tjenestemannsloven	12
1.3.3	Folketrygdloven	12
<b>1.4</b>	<b>Historikk</b>	<b>13</b>
<b><u>2</u></b>	<b><u>HENSYN</u></b>	<b><u>16</u></b>
<b>2.1</b>	<b>Hensyn</b>	<b>16</b>
2.1.1	Inkluderende arbeidsliv	16
2.1.2	Arbeidstakerens hensyn	17
2.1.3	Arbeidsgiverens hensyn	18
<b><u>3</u></b>	<b><u>STILLINGSVERN</u></b>	<b><u>19</u></b>
<b>3.1</b>	<b>Stillingsvern</b>	<b>19</b>
<b>3.2</b>	<b>Oppsigelsesvernet etter aml.§ 15-7</b>	<b>19</b>
3.2.1	Saklighetsvurderingen	20
3.2.2	Om arbeidskontraktens forutsetninger og saklighetskravet	22
3.2.3	Saklighetsbegrepet – en rettslig standard	23
3.2.4	Saklighetskravets objektive side	24
3.2.5	Forholdsmessighetsprinsippet	24
3.2.6	Saklighetskravet overfor den enkelte arbeidstaker	25
<b>3.3</b>	<b>Det særlige oppsigelsesvernet i aml. § 15-8</b>	<b>26</b>
3.3.1	Utgangspunkt	26
3.3.2	Verneperioden	27

3.3.3	Sykdom og ulykke	29
3.3.3.1	Sykdomsbegrepet	29
3.3.3.2	Om ulykke	29
3.3.4	Vilkår for å falle inn under oppsigelsesvernet ved sykdom	30
3.3.4.1	Dokumentasjon	30
3.3.4.2	Hva menes med "rimelig tid" i aml.§ 15-8(3)	31
3.3.5	Bevisbyrden for at oppsigelsen ikke skyldes sykdommen	32
<b>4</b>	<b><u>ARBEIDSGIVERS- OG ARBEIDSTAKERS PLIKTER</u></b>	<b>33</b>
4.1.1	Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt	33
4.1.1.1	Tilretteleggingsplikten etter aml.§ 4-6	34
4.1.1.2	Oppfølgingsplan	35
4.1.1.3	Dialogmøte	36
4.1.2	Arbeidstakers medvirkningsplikt	36
4.1.2.1	Medvirkningsplikten ved arbeidstakerens sykdom	37
4.1.2.2	Folketrygdlovens bestemmelser	37
4.1.2.3	Forholdet mellom folketrygdloven og arbeidsmiljøloven	38
<b>5</b>	<b><u>NÆRMERE OM OPPSIGELSESVERNET ETTER AML.§ 15-8</u></b>	<b>39</b>
<b>5.1</b>	<b>Oppsigelsesvernet etter tolv måneders sykefravær</b>	<b>39</b>
5.1.1	Domstolenes prøvelsesrett	39
5.1.2	Forsvarlig grunnlag for vurderingen	41
5.1.2.1.1	Arbeidstakers utsikter til bedring	42
5.1.3	Saksbehandlingskrav ved oppsigelse	43
5.1.4	Tilstrekkelig tilrettelegging fra arbeidsgiver	44
<b>5.2</b>	<b>Sykefravær under 12 måneder</b>	<b>47</b>
5.2.1	Hyppig fravær	48
<b>6</b>	<b><u>DEL 4: KONKLUSJON</u></b>	<b>50</b>
<b>7</b>	<b><u>LITTERATURLISTE</u></b>	<b>52</b>
<b>7.1</b>	<b>Juridisk litteratur</b>	<b>52</b>
<b>7.2</b>	<b>Lover</b>	<b>52</b>

<b>7.3</b>	<b>Forarbeider</b>	<b>52</b>
<b>7.4</b>	<b>Rettspraksis</b>	<b>53</b>
<b>7.5</b>	<b>Artikkler</b>	<b>54</b>
<b>7.6</b>	<b>Avtaler</b>	<b>54</b>
<b>7.7</b>	<b>Annet</b>	<b>54</b>

# 1 INNLEDNING OG PROBLEMSTILLING

## 1.1 Innledning

Arbeidsrett er betegnelsen på rettsområde som regulerer rettigheter og plikter for arbeidsgivere og arbeidstakere. Disse reglene er nedfelt i Arbeidsmiljøloven av 2005 nr. 62(aml.), og etter lovens paragraf 1-2(1) gjelder bestemmelsene for virksomhet som ”sysselsetter” arbeidstakere. Lovens formål er blant annet å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en meningsfylt arbeidssituasjon. I tillegg skal det legges til rette for tilpasninger mot den enkelte arbeidstakers forutsetninger og livssituasjon, og bestemmelsene skal dermed bidra til et inkluderende arbeidsliv. Forholdet mellom den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver reguleres av en arbeidsavtale. Kjennetegnet ved arbeidsavtalen er at arbeidstakeren stiller sin personlige arbeidskraft til rådighet for arbeidsgiveren mot et nærmere avtalt vederlag, slik at kontrakten er gjensidig bebyrdende. Innholdet i arbeidsavtalen bestemmes av de enkelte parter, men arbeidsmiljøloven stiller krav til at blant annet vesentlige forhold<sup>1</sup> er nedfelt i avtalen. Samtidig kan ikke lovens bestemmelser fravikes til ugunst for arbeidstakeren i avtalen med mindre det er særskilt fastsatt, jfr. aml.§ 1-9.

Begrepene arbeidstaker og arbeidsgiver er definert i henholdsvis aml. §§ 1-8 (1) og 1-8 (2). Med arbeidstaker menes enhver som utfører arbeid i annens tjeneste. Med arbeidsgiver menes enhver som har ansatt arbeidstaker til å utføre arbeid i sin tjeneste.

Utgangspunktet for et arbeidsforhold er at en virksomhet har behov for å realisere sitt formål. Virksomhetens behov er overordnet arbeidstakerens behov. Det er arbeidsgiver som organiserer virksomheten og setter standarden for hvordan denne skal drives. Det følger av arbeidsrettslige normer at arbeidsgiver har styringsrett over hvordan virksomheten styres og dermed styringsrett over arbeidstakere i virksomheten. *Styringsretten* er definert som arbeidsgivers rett til å lede, fordele og kontrollere arbeidet, samt retten til å inngå arbeidsavtaler og bringe dem til opphør, innen de rammer som følger av de arbeidsrettslige regler<sup>2</sup>. Det er en nødvendighet som følger av

---

<sup>1</sup> Se aml.§ 14-6 om minimumskrav til innholdet i arbeidsavtalen bl.a. om vesentlige forhold som identitet, arbeidsplass, stillingsbeskrivelse mv.

<sup>2</sup> Jakhelln, Oversikt over arbeidsretten, 2006, s. 24.

selve arbeidsavtalen og det underordningsforholdet den skaper for arbeidstakeren overfor arbeidsgiveren. Samtidig setter arbeidsavtalen, tariffavtaler og lovgivning begrensninger for styringsretten, og utviklingen går i retning av ytterligere begrensninger av styringsretten som følge av utvidelsen av rettigheter for arbeidstakerne. I tillegg settes grensene for styringsretten av det generelle saklighetskravet. Utøvelsen av styringsretten stiller krav til saksbehandlingen og må kunne forsvares. Arbeidsgivers utøvelse av styringsretten kan dermed ikke fremstå som vilkårlig eller basert på utenforliggende hensyn. I Rt. 2001 s. 418 som gjaldt spørsmålet om når arbeidstiden begynner og slutter for to grupper ansatte ved anlegget til Statoil på Kårstø, og i den forbindelse rekkevidden av arbeidsgivers styringsrett, kom Høyesterett fram til at arbeidsgiver har rett til å fastsette fremmøtested hvor arbeidstaker skal stå til disposisjon for å utføre arbeidsoppgavene. Dette medførte lengre vei frem til arbeidsplassen for en del av arbeidstakerne. Det kan også antas at det under styringsretten ligger en omsorgsplikt overfor arbeidstakerne. Arbeidstakeren har i forhold til arbeidsgivers styringsrett en lydighetsplikt overfor hva arbeidsgiveren pålegger dem å gjøre innenfor de normer som følger av den kompetansen som ligger i styringsretten<sup>3</sup>. I tillegg til lydighetsplikten har arbeidstaker en lojalitetsplikt overfor arbeidsgiver. *Lojalitetsplikten* må betraktes som en grunnleggende og overordnet forutsetning for et arbeidsforhold. Lojalitetsplikten er ulovfestet. I Rt. 1996 s. 1401 som handlet om arbeidstakers nære tilknytning til et familieselskap som solgte konkurrerende produkter uttalte retten:

*”Det rettslige utgangspunktet er at det gjelder en alminnelig, ulovfestet lojalitetsplikt i arbeidsforhold...”*.

Det er tre regler som kan legges til grunn for arbeidstakerens lojalitet.<sup>4</sup> For det første må ikke arbeidstakeren foreta handlinger som er til skade for arbeidsgiveren. Det gjelder også når arbeidstakeren observerer andre som gjør handlinger som kan skade arbeidsgiveren. For den andre er arbeidstakeren, hvis det oppstår interessekonflikt mellom arbeidsgiverens og egen interesse, å fremme arbeidsgiverens. For det tredje har

---

<sup>3</sup> Stein Evju, *Arbeidsrett og styringsrett – et perspektiv*.

<sup>4</sup> Jan Tormod Dege, *Den individuelle arbeidsrett* 2009, side 811.

arbeidstakeren ikke rett til å utnytte sin stilling for egen eller andres del på bekostning av arbeidsgiveren.

Som et ledd i lojalitetsplikten har arbeidstaker en rehabiliteringsplikt, slik at vedkommende raskest mulig kan gjenoppta sine arbeidsplikter, jfr. prinsippet i Folketrygdloven § 21-8 om bortfall av ytelser etter folketrygdloven når mottakeren er skjødesløs med egen helse<sup>5</sup>. I en dom avsagt i Hålogaland lagmannsrett 19.05.1998 finner retten at de prinsipper som følger av folketrygdloven § 21-8 er å anse som ”et generelt prinsipp i arbeidsforhold”<sup>6</sup>. Saken handler om grunnlag for oppsigelse forelå av en legesekretær. Arbeidstakers skjødesløshet med egen helse i sykemeldingsperioden ga ikke grunnlag for å anse oppsigelse som saklig. Langvarig sykmelding ga heller ikke saklig grunn til oppsigelse.

De siste 50 årene har det funnet sted en betydelig utbygging av offentlige velferdsordninger. Velferdsordningene omfatter finansiering og produksjon av tjenester, blant annet et overføringssystem som sikrer den enkelte inntekt ved sykdom, uførhet eller arbeidsledighet. Etterspørselen etter tjenester og annen hjelp fra det offentlige har økt som følge av flere tilbud på ulike tjenester. Vilkår for rett til ytelsene reguleres i Folketrygdloven av 1997 nr 19(ftrl.). Etter ftrl.§ 8-15 har en arbeidstaker rett til sykepengar. Fraværet må dokumenteres ved egenerklæring eller legeattest, og i tillegg er det visse andre krav, blant annet opptjeningstid jfr. ftrl.§ 8-18(1)(3). Folketrygden skal innenfor gitte rammer og regelverk gi økonomisk hjelp ved sykdom og skader. Folketrygden dekker utlegg til medisinsk behandling og rehabilitering og til yrkesmessig attføring, det vil si tilbakeføring til arbeidslivet.

De to ovennevnte rettsområdene må leses i sammenheng da de regulerer to sider av samme sak. Det er spesielt ved medvirkningsplikten til en arbeidstaker med redusert arbeidsevne at regelverkene må leses i nær sammenheng. Utsettes man for sykdom eller en ulykke er man etter aml. §15-8 vernet mot å bli oppsagt med begrunnelse i sykdommen. I fraværperioden er det imidlertid ftrl. kap. 8 som regulerer hvilke vilkår man må oppfylle for å motta sykepengar. For folk flest vil det være en nødvendighet å

---

<sup>5</sup> Jan Tormod Dege, Den individuelle arbeidsrett, 2009 s. 1119.

<sup>6</sup> LH – 1997 - 00889

ha støtte fra det offentlige når man er borte fra arbeid. Sykmeldingsordningen har blitt diskutert, og det er delte meninger om hvordan den skal praktiseres. Anbefalingen et ekspertutvalg kom med var at det måtte være større fokus på graderte sykmeldinger, og de sykmeldte skulle følges opp tettere. Gradert sykmelding betyr at vedkommende utfører deler av eget arbeid. Bedriften betaler lønn for utført arbeid og NAV betaler sykepenges i henhold til uføregraden. Etter gjeldende regler betaler NAV sykepenges når den sykmeldte ikke er i stand til å utføre eget arbeid, men kan være i annet arbeid, såkalt aktiv sykmelding. Ordningen med aktiv sykmelding er foreslått fjernet med virkning fra 1. juli 2011.

## 1.2 Tema og problemstilling

Tema for denne oppgaven er det særlige oppsigelsesvernet man får ved sykdom etter aml.§ 15-8, jfr.§ 15-7. Utgangspunktet for vurderingen ved en oppsigelse er ikke sykdommen i seg selv, men følgende av sykdommen som fravær fra arbeidsplassen eller redusert arbeidsevne. Derfor kan man mer presist si at oppgaven behandler temaet oppsigelse begrunnet i de følger en sykmeldt arbeidstaker bringer med seg. Dette dreier seg hovedsakelig om manglende utførte arbeidsoppgaver som følge av arbeidsuførhet eller redusert arbeidsevne hos arbeidstakeren, men også belastningen virksomheten får ved å ha en helt eller delvis sykmeldt arbeidstaker.

Bakgrunn for valget av tema er at Norge antas å ligge langt fremme når det gjelder sykmeldingsordningen der blant annet en sykmeldt kan få utbetalt full lønn av det offentlige inntil ett år. I forhold til oppgavens tema er dette interessant på grunn av reglenes sammenheng med arbeidsmiljølovens regler, og dermed om folketrygdlovens regler om sykmeldte har innvirkning på arbeidsrettslige regler om oppsigelsesvern. Den sykmeldte er direkte berørt av begge regelsettene under sykdomsfraværet og med det økte fokuset på den nevnte velferdsordningen og ytringer om innstramming, er det interessant å se om de arbeidsrettslige reglene blir ”påvirket”, og i så tilfelle i hvilken retning.



Staten Norge er avhengig av inntekter for å fungere. En vesentlig inntektskilde til staten er skatteinntektene fra arbeidstakere. For å opprettholde velferdsgoder er det viktig at flest mulig står i arbeid lengst mulig. Tanken er at alle borgere skal bidra, slik at man ved oppnådd pensjonsalder kan heve alderspensjon. Samtidig vet vi at det blir flere og flere eldre som vil leve av alderspensjon. Presset på de som kan være i arbeid er dermed stort, og det er viktig å stå i arbeid lengre. Tiltak for å ha folk i arbeid lengst mulig er blant annet tilretteleggingsplikten arbeidsgiveren er pålagt ved sykdom blant virksomhetens ansatte blir sykmeldt. Det er fra lovgiverhold ikke bare satset på å forbedre arbeidsrettsreglene om dette, men også de folketrygderettslige delene er viktige. Man har blant annet satt vilkår for de som skal heve lønn i sykdomsperioden. De folketrygderettslige og arbeidsrettslige reglene må derfor leses i sammenheng når det gjelder fravær fra arbeidet på grunn av sykdom.

Omstillinger er blitt stadig vanligere i norsk arbeidsliv. Stillingsvernet kan påvirke omstillingsevnen virksomhetene har. Et sterkt oppsigelsesvern kan på den ene siden gi arbeidstakerne trygghet til å medvirke til og delta kreativt i virksomhetsinterne omstillinger. Arbeidstakere er enklere å motivere til å skifte stilling, endre arbeidsmåte, organisasjonsform eller kompetanseområde dersom de er trygge på at endringene ikke innebærer risiko for arbeidsløshet. Arbeidstakere som føler trygghet i arbeidssituasjonen vil muligens i sterkere grad identifisere seg med virksomheten de jobber for. En sterk tilhørighet til virksomheten antas å virke motiverende for arbeidsinnsatsen, oppmuntre til faglig utvikling og kompetanseheving og øke viljen til omstilling. De stadige økende kravene til omstilling i næringslivet og i offentlig virksomhet betyr at arbeidstakernes holdninger til endringer vil være av stor betydning. En mindre stabil arbeidsstokk vil også medføre økte kostnader til rekruttering, opplæring med videre for virksomhetene. På den annen side kan regler som gir stabilitet likevel virke hemmende på virksomhetenes behov for endringer. Dette kan få negative konsekvenser for eksisterende virksomhet, og kan hindre opprettelsen av nye bedrifter.

En arbeidstaker kan si opp arbeidsforholdet med de frister som følger av aml. § 15-3, eller andre avtalte frister i arbeidsavtalen. Arbeidstakeren er samtidig vernet mot

usaklig oppsigelse fra arbeidsgivers side. Skal arbeidsgiver avslutte et arbeidsforhold må oppsigelse ha saklig grunn, jfr. aml. § 15-7(1). Det må dermed gjøres vurderinger som kan forsvares overfor den ansatte og evt. domstolen. Man sier at vurderingene må være innenfor saklighetskravets grenser. Oppsigelse ved sykdom ligger innenfor arbeidstakers forhold og må derfor være saklig overfor arbeidstakeren og begrunnet i forhold som arbeidstakeren svarer for. Det kan være samarbeidsproblemer, mangel på tilfredsstillende arbeid mv. Ved ulykke eller sykdom blir arbeidsevnen svekket i en begrenset eller varig periode og arbeidstakeren presterer ikke på normalt nivå. Arbeidstakeren yter ikke like mye som han normalt ville gjort i sin opprinnelige stilling, og arbeidsgiveren kan dermed omplassere han til annet passende arbeid innenfor virksomheten. Det er i slike tilfeller det særlige oppsigelsesvernet ved sykdom kommer inn og verner arbeidstakeren for oppsigelse begrunnet i sykdommen.

I oppgaven vil jeg se nærmere på vurderingstemaene man må ta hensyn til når man skal avgjøre om en oppsigelse kan anses saklig. Jeg vil i særlig grad se på de vurderingstemaer som er særskilt for innvirkningen på det særlige oppsigelsesvernet en arbeidstaker har ved sykdom. I tillegg vil jeg prøve å trekke grenser for hvor langt de ulike tiltakene arbeidsgiver og arbeidstaker plikter å gjøre etter lov strekker seg. Rettspraksis har i det vesentlige lagt vekt på om arbeidsgiver har oppfylt sin tilretteleggingsplikt. Problemstillingen er følgende:

Hvor langt strekker arbeidsgivers tilretteleggingsplikt seg før en oppsigelse kan anses saklig begrunnet i sykdommen?

### 1.3 Rettslig utgangspunkt og andre rettslige grunnlag

Det er flere regelsett som har betydning for arbeidstakeren ved fravær på grunn av sykdom. Det sentrale regelsettet for denne oppgaven er arbeidsmiljøloven. Det er også andre rettslige grunnlag som berører oppgavens tema. Blant annet er det avtalen partene i arbeidslivet skrev under for å skape et mer inkluderende arbeidsliv, IA-avtalen. Denne må betraktes som et støttende grunnlag til arbeidsmiljøloven, og har ikke selvstendig betydning for arbeidstakerens oppsigelsesvern. I tillegg er det folketrygderettslige regler

som regulerer ytelsene som arbeidstaker har rett til ved sykdomsfravær, og medvirkningsplikten han har under sykdomsperioden for å oppnå disse ytelsene. De folketrygdrettslige reglene hjemler i motsetning til arbeidsmiljøloven, muligheter for sanksjoner overfor arbeidstakeren om medvirkningsplikten forsømmes. Er arbeidstakeren tilsatt i statens tjeneste er det Tjenestemannsloven som regulerer forholdet.

### 1.3.1 Arbeidsmiljøloven

Arbeidsmiljøloven regulerer bestemmelsene for virksomhet som ”sysselsetter” arbeidstakere, jfr. aml.§ 1-2(1). Ved sykdomsfravær hos en arbeidstaker er det derfor arbeidsmiljøloven som regulerer ansvar, plikter og begrensninger for arbeidsgiver og arbeidstaker under sykdomsperioden.

Det rettslige utgangspunkt for denne oppgaven er aml.§ 15-8(1);

*”Arbeidstaker som helt eller delvis er borte fra arbeid på grunn av ulykke eller sykdom kan ikke av denne grunn sies opp de første 12 månedene etter at arbeidsuførheten inntrådte”.*

Regelen gir et vern mot å bli sagt opp med begrunnelse i sykdommen, og vernet gjelder fra arbeidsuførheten inntrådte og de neste 12 månedene. Oppsigelse av arbeidstaker i verneperioden må begrunnes i andre forhold enn sykdommen. Det er arbeidsgiver som har bevisbyrden for at oppsigelsen ikke er begrunnet i sykdommen, se nærmere pkt.

3.3.5. En oppsigelse etter utløpet av verneperioden kan begrunnes i sykdommen, og den kan etter omstendighetene gi grunnlag for oppsigelse. Utgangspunktet for vurderingen er da den alminnelige regelen i aml.§ 15-7(1), som sier at det må være ”saklig grunn” for oppsigelsen etter at ulike forhold er tatt i betraktning.

Oppsigelse som er begrunnet i sykdommen vil i tillegg til ”vanlige” vurderinger ha noen spesielle vurderingstemaer som gjelder ved saklighetsvurderingen. Om disse pliktene er oppfylt av henholdsvis arbeidsgiver og arbeidstaker vil kunne ha betydning for hvor terskelen til saklighetskravet ligger i den bestemte situasjon.

Det er for det første den særskilte tilretteleggingsplikten arbeidsgiver får etter aml. § 4-6(1). Etter bestemmelsen skal arbeidsgiveren ”så langt det er mulig” iverksette tiltak for at arbeidstakeren skal kunne beholde eller få et annet passende arbeid.

For det andre må det vurderes om arbeidstakerens medvirkningsplikt etter aml. § 2-3(2)bokstav f) er oppfylt. Etter bestemmelsen skal arbeidstakeren medvirke til å utarbeide og gjennomføre oppfølgingsplaner ved fravær på grunn av sykdom, ulykke, slitasje eller lignende.

#### 1.3.1.1 IA - Avtalen

Som en del av arbeidet med å få redusert sykefraværet har partene i arbeidslivet blitt enige om å utarbeide en intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen)<sup>7</sup>. Arbeidsgiverne kan inngå en slik avtale med Arbeids- og Velferdsetaten (NAV). NAV har noen virkemidler som kan settes i verk for å bistå arbeidsgiverne i å nå målene i avtalen. De uttalte målene for avtalen fra 2010<sup>8</sup> er at sykefraværet skal ned med minst 20 %, noe som innebærer at sykefraværet ikke skal overstige 5,6 % på nasjonalt nivå. I tillegg skal flere med redusert arbeidsevne komme i arbeid og tilretteleggingen fra arbeidsgiver skal bli bedre. Dermed kan den reelle pensjonsalderen øke. De virksomhetene som knytter seg til avtalen vil få offentlig bistand og rettigheter. De vil blant annet få en kontaktperson i NAV som bistår med råd og sørger for at virkemidler utløses raskt og effektivt. Dette kan være hjelp med tilrettelegging av arbeidsoppgavene til den med redusert arbeidsevne. I tillegg kan virksomhetene få tilretteleggingstilskudd. Dette skal stimulere arbeidsgiver til og faktisk tilrettelegge slik at den delvis arbeidsuføre kan fortsette i arbeid.

IA-avtalen stiller krav til at arbeidsgiver gjennomfører de lovpålagte pliktene og at tilretteleggingen er tilstrekkelig god. Avtalen har ikke fått status som selvstendig rettsgrunnlag i forhold til oppsigelsesvernet til arbeidstaker. Illustrerende er en dom fra

---

<sup>7</sup> IA-avtalen ble for første gang inngått mellom regjeringen og partene i arbeidslivet 2001. Den nyeste avtalen er skrevet under i 2010 og gjelder fram til 2013. Det kontrollerende organ er Arbeidstilsynet.

<sup>8</sup> <http://www.arbeidstilsynet.no/artikkel.html?tid=78778>

Oslo 06.07.2006<sup>9</sup> der arbeidstakeren hevdet at oppsigelsen av ham var ugyldig etter IA-avtalen, da denne ga et sterkere og mer selvstendig vern enn etter arbeidsmiljøloven.

Retten uttalte:

*”Retten kan ikke se at IA-avtalen etablerer et eget selvstendig oppsigelsesvern. IA-avtalen oppstiller i all hovedsak prinsipper for saksbehandling ved oppsigelser, omstillinger mv. i medhold av arbeidsmiljølovens regler. Retten kan ikke se at en arbeidstaker kan utlede materielle rettigheter direkte av avtalen som går lengre og/eller er selvstendige i forhold til de rettigheter som følger av arbeidsmiljøloven.... Dette betyr ikke at IA-avtalen er uten betydning for tvisten...”.*

Ut fra denne uttalelsen kan man utlede at IA-avtalen stiller strengere retningslinjer for tilrettelegging, og kan være avgjørende ved tvilsituasjoner. Dette vil først og fremst berøre de arbeidsgiverne som har skrevet under på avtalen, såkalte IA-bedrifter. I den nevnte dommen er det også antatt at det forventes ytterligere tilretteleggingstiltak fra IA-bedrifter.

### 1.3.2 Tjenestemannsloven

Tjenestemannsloven av 1983 nr. 3 (tjml.) gjelder for arbeidstakere tilsatt i statens tjeneste, jfr. lovens § 1(1). Etter tjml.§ 9(1) finner vi igjen saklighetskravet for oppsigelse. Denne bestemmelsen gjelder for oppsigelse første tjenestear, det vil si de to første årene. Tjenestemenn som har lengre tjenestetid enn to år kan kun bli sagt opp ved at stillingen inndras eller arbeidet faller bort, jfr. tjml.§ 10(1). I tillegg oppstilles det en adgang for oppsigelse når tjenestemenn på grunn av sykdom er ”varig uskikket” til forsvarlig å utføre sin tjeneste, jfr. tjml.§ 10(2) bokstav a. Tjenestemannslovens bestemmelser om oppsigelse vil ikke bli nærmere behandlet i oppgaven.

### 1.3.3 Folketrygdloven

Folketrygdloven av 1997 nr. 19 (ftrl.) har bestemmelser med formål å gi økonomisk trygghet ved å sikre inntekt og kompensere for særlige utgifter ved sykdom mv., jfr.

---

<sup>9</sup> 05-173780TVI-OTIR/07.

ftrl. § 1-1(1). I ftrl. kap. 8 om sykepenger hjemler § 8-8 en medvirkningsplikt for arbeidstakeren opp mot arbeidsgiver ved vedkommendes sykdom. I samme paragraf annet ledd sies det at retten til sykepenger faller bort dersom arbeidstakeren uten rimelig grunn ikke medvirker i form av å gi opplysninger om restarbeidsevnen eller å utprøve tilrettelagt arbeid. Det er kun bestemmelsene som hjemler en medvirkningsplikt overfor arbeidsgiver i sykdomsperioden som vil bli behandlet i oppgaven.

#### 1.4 Historikk

Saklighetskravet har lang tradisjon i norsk rett. Fra tidligere da arbeidsgivers hensyn ble tillagt stor vekt og saklighetsvurderingen overfor arbeidstakere i stor grad var objektiv, er det i senere tid tillagt større vekt på subjektive rimelighetshensyn for arbeidstaker. Rimelighetshensyn har fått større og større betydning i vurderingen om en oppsigelse skal anses saklig, dels på grunn av rettspraksis og alminnelige samfunnsnormer.

På slutten av 1780 – tallet begynte framveksten av en reformbølge når det gjaldt lovgivning. Statens og samfunnets plikter overfor borgerne ble stadig oftere brukt som begrunnelse for nye lover. Arbeiderlovene skulle ha til formål å skape sunne og trygge arbeidsforhold, og de tok sikte på gode forsikringsordninger for å bøte på følgene av arbeidslivets farer<sup>10</sup>. Det var arbeidstakers lydighetsplikt overfor arbeidsgiverne som var sentral. Vår første omfattende arbeidervernlov er fra 27. juni 1892, ”Lov om tilsyn med fabrikker m.v.” Hensikten med loven var at staten måtte overta understøttelsen til de svakeste i samfunnet, og i forhold til stillingsvernet og å beskytte arbeidere ”mod en altfor hensynsløs Udbytning”<sup>11</sup>. Saklighetskravet besto imidlertid ikke av omfattende vurderinger. Rt. 1935 s. 467 som handlet om en skipsreder som ble oppsagt. Han nedla påstand om at oppsigelsen var rettsstridig. Oppsigelsen var ikke begrunnet i en saklig ivaretagelse av selskapets interesser. Flertallet forkastet påstanden og henviste til en arbeidsgivers adgang til at si opp sine ansatte uten begrunnelse. Førstvoterende uttalte;

---

<sup>10</sup> Jan Tormod Dege, Den individuelle arbeidsrett 2009, s. 38

<sup>11</sup> Rune Slagstad, Nasjonale Strategier, 1998 s. 147

*”Og i et almindelig arbeidsleieforhold kan efter norsk rett utvilsomt en arbeidsgiver si op folk fra sit arbeid efter eget skjønn og godtykke med lovlig frist uten at angi eller påvise noget forsvarlig grunnlag eller nogen grunn overhodet - og uten å være underkastet domstolenes kritikk”.*

Gjennom denne uttalelse ga Høyesterett tydelig uttrykk for hvor fritt arbeidsgiverne på dette tidspunkt sto med hensyn til å si opp arbeidstakerne. Ble de foreliggende oppsigelsesfrister respektert, behøvde man ikke å vurdere rimelighets- eller saklighetsoverveielser av noen art.

Året etter uttalelsen fra Høyesterett kom Lov om Arbeidervern av 19.juni 1936. Det var i denne lov at generelle bestemmelser om vern mot oppsigelse ble innført, og lovens virkeområde gjaldt så godt som alle arbeidsforhold til lands. Loven innførte en rettsnorm, som et av de første land i Europa, for vern mot oppsigelse av arbeidstakere, og saklighetskravet ble som følge av dette introdusert for norsk rett. Reglene om stillingsvern hadde til formål å beskytte den enkelte arbeidstaker mot vilkårlig oppsigelse, og arbeidstakere som følte seg usaklig oppsagt kunne kreve erstatning på opptil en halv årslønn. Det var imidlertid opp til den enkelte arbeidstaker om han ville gjøre sin rett gjeldene ved å reise søksmål. Arbeidsgiverne hadde ikke lenger frihet til å si opp arbeidstakere så lenge de holdt seg bort fra rene sjikanetiltak eller unødige hensynsløse eller misvisende ærekrenkende motiveringer. De hadde nå en plikt til å sørge for at deres oppsigelser var saklig begrunnet i deres eget, arbeidstakerens eller bedriftens forhold.<sup>12</sup>

Det var ikke før Arbeidervernloven av 7.desember 1956 at domstolene skulle foreta en begrenset rimelighetsvurdering når de vurderte om en oppsigelse var saklig, jfr. lovens paragraf 43. Det var ved denne loven at nyskapningen om oppsigelsesvern ved sykdom ble hjemlet i § 44. Gjennom rettspraksis fram mot Arbeidsmiljøloven av 1977 ble innholdet i rimelighetsvurderingen definert. I Rt. 1966 s. 393 omhandlet saken en 48 år gammel regnskapssjef med 28 års tjenestetid i firmaet som ble oppsagt i forbindelse med en bedriftssammenslutning og rasjonalisering av bedriften. Han ble tilkjent

---

<sup>12</sup> Ot.prp. nr. 41 (1975-1976) s. 7.

erstatning etter arbeidervernloven § 43 etter at retten antok at bedriften ikke hadde foretatt tilstrekkelig for å unngå oppsigelsen. Selv om erstatning ikke kunne kreves bare på det grunnlag at oppsigelsen virket urimelig, kunne dette tas i betraktning som et moment ved den samlede vurdering av om oppsigelsen har saklig grunn.

Førstvoterende uttalte:

*”...må loven etter min mening forstås slik at urimeligheten kan komme i betraktning som et moment ved den samlede vurdering av om en oppsigelse ikke har saklig grunn.”*

Med aml. av 1977 kom det både prinsipielle endringer og presiseringer av rettstilstanden. I lovens forarbeider ble det slått fast at rimelighetshensyn for arbeidstaker skal vurderes<sup>13</sup>. Et tidligere unntak ble innført som hovedregel; arbeidstaker som nedla påstand om usaklig oppsigelse hadde rett til å fortsette i stillingen til retten hadde avgjort spørsmålet. Oppsigelsesvernet ved sykdom ble gjort vesentlig sterkere enn tidligere ved at arbeidsrettsrådet foreslo en utvidelse av oppsigelsesvernet ved sykdom som departementet støttet. Blant annet var de som pådro seg arbeidsuførheten i arbeidsgiverens tjeneste, særlig vernet. Arbeidsgiveren fikk også bevisbyrden for at begrunnelsen skyldtes noe annet enn sykdommen under verneperioden. I tillegg ble det foreslått at oppsigelse skal utstå så lenge vedkommende er sykmeldt eller inntil det fredede tidsrom er utløpt<sup>14</sup>.

Aml. av 2005 er bestemmelsen om usaklig oppsigelse hjemlet i § 15-7 og er en videreføring av 1977 – lovens § 60<sup>15</sup>. Det er ikke tilsiktet noen realitetsendring av innholdet i bestemmelsene og dermed vil rettsavgjørelser og forarbeider knyttet til den tidligere bestemmelsen være relevante for forståelsen av det nærmere innhold i den rettslige standarden<sup>16</sup>. Oppsigelsesvernet ved sykdom i aml. § 15-8 er en videreføring av

---

<sup>13</sup> Ot.prp. nr. 41 (1975-1976) s. 73

<sup>14</sup> Ot.prp. nr. 41 (1975- 1976) s. 75.

<sup>15</sup> Ot.prp. nr.49 (2004-2005) s. 335.

<sup>16</sup> Fougner og Holo, Arbeidsmiljøloven Kommentartutgave, 2006, s. 781.



tilsvarende bestemmelse i 1977 – loven, § 64 nr. 1 til nr.3. Den nye bestemmelsen utvider imidlertid verneperioden fra seks måneder til ett år.

## 2 HENSYN

### 2.1 Hensyn

Hensynene bak reglene om oppsigelsesvern bygger på en balansering av arbeidstakers og arbeidsgivers interesser. Arbeidstakeren har rettigheter som ansatt, mens arbeidsgiver ønsker fleksibilitet for å effektivisere virksomheten. Ofte vil vurderingene skli over i hverandre da belastninger for den ene kan være fordeler for den andre parten. Vurderingene om hvilke hensyn som veier tyngst i det enkelte tilfellet vil derfor bero på en konkret helhetsvurdering.

#### 2.1.1 Inkluderende arbeidsliv

Arbeidsmiljøloven skal bidra til et mer inkluderende arbeidsliv. Både innenfor områder som tilrettelegging av arbeidet og stillingsvern kan utfordringene bli store.

*”Inkluderende arbeidsliv har som mål både at arbeidslivet ikke bidrar til sykefravær, at det holdes god kontakt med de som blir syke slik at de lett kommer inn i arbeid igjen, og å inkludere de som i dag er utenfor arbeidsmarkedet”<sup>17</sup>.*

Etter forarbeidene er noen av de viktigste hensynene bak reglene ”arbeidstakernes trygghet, helse og velferd”<sup>18</sup>. Det underbygges med at så mange som mulig er i arbeid og at samfunnet som helhet har interesse i at arbeidsmarkedet fungerer godt. Det er viktig at virksomhetene har tilgang til den arbeidskraften de har behov for. En sentral vurdering ved avveiningen av reglene er mellom behovet for å beskytte arbeidstakerne

---

<sup>17</sup> Ot.prp. nr.49(2004-2005) s. 63.

<sup>18</sup> Ot.prp.nr.49(2004-2005) s. 62

samtidig som det tas hensyn til arbeidsgiveren med tanke på behovet for frihet, fleksibilitet og verdiskaping i bedriften. Til grunn ligger et krav om å tilstrebe et forsvarlig arbeidsmiljø, jfr. aml. § 4-1(1). Bestemmelsen henvender seg like mye til arbeidstakere som arbeidsgivere. Det er arbeidstakerne som må skape miljøet, og det er arbeidsgiverne som skal kontrollere at det er et forsvarlig arbeidsmiljø. Hva som ligger i forsvarlighetskravet må vurderes for den enkelte bedrift, men sosiale normer som at mobbing ikke er tillatt eller at det er usunt med sosialt hierarki må betraktes som generelle krav.

Grunnsynet når det gjelder stillingsvernsreglene er at en arbeidstaker skal være vernet mot den personlige ulykke som en oppsigelse kan være, når arbeidsgiver ikke har særlige grunner til å fremkalle den<sup>19</sup>. Reglene om stillingsvern er laget for å skape forutsigbarhet og trygghet i arbeidsforholdet. Stillingsvernet ved sykdom er et virkemiddel for å hindre utstøting fra arbeidslivet etter et midlertidig fravær, og hensynet til et inkluderende arbeidsliv ligger til grunn for et godt stillingsvern<sup>20</sup>. Inkluderende arbeidsliv er en betegnelse for de ulike tiltak Sandman - utvalgets utredning fra 2000 kom fram til for å møte utfordringene som den kraftige veksten i sykefravær på 1990-tallet medførte. Utvalget fant blant annet ut at arbeidsplassen er den viktigste arenaen for å forebygge sykefravær og at arbeidstakere varig faller ut av arbeid. I innstillingen til utvalget fremheves det blant annet at tiltak for å redusere sykefravær kan lykkes best mulig dersom tiltakene iverksettes i samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Etter utvalgets syn var det en forutsetning at både arbeidsgiver og arbeidstaker ble ansvarliggjort i arbeidet med arbeidsmiljø generelt og oppfølging av sykemeldte spesielt.

### 2.1.2 Arbeidstakerens hensyn

Arbeidstakere betraktes ofte som den svake part i relasjonen arbeidsgiver – arbeidstaker. Reglene om oppsigelsesvern generelt er utarbeidet for å beskytte

---

<sup>19</sup> Jakhell, Oversikt over arbeidsretten, s. 416.

<sup>20</sup> NOU 2004:5 pkt. 15.6.1

arbeidstakere mot vilkårlige og usaklige oppsigelser. En oppsigelse kan oppleves som dramatisk og frustrerende, og for folk flest er det livsgrunnlaget som forsvinner. Det er derfor viktig å ha regler som har til hensikt å ivareta arbeidstakeren, slik at en oppsigelse er begrunnet i saklige vurderinger, og ut fra forholdene fremstår som rimelig.

Formålet med bestemmelsen i aml.§ 15-8 er å gi arbeidstakere som er blitt arbeidsuføre på grunn av ulykke eller sykdom et særskilt vern i en tidsbegrenset periode<sup>21</sup>. Det er fokus på subjektive rimelighetshensyn. I Rt. 1986 s. 879 hvor en industribedrift sa opp seks ansatte påpeker retten at klare sosiale og menneskelige forhold kan tillegges vekt ved en oppsigelse. Selv om dommen handler om oppsigelse i en nedbemanningssituasjon, vil de samme hensyn gjøre seg gjeldende i forhold til oppgavens tema. Ved sykdomsfravær er dette aktuelt når det er usikkert om fremtidsutsiktene til arbeidstakeren kan begrunne en oppsigelse. Arbeidsgiver kan være nødt til å strekke seg lengre om slike hensyn kommer med tilstrekkelig tyngde. En oppsigelse når man er syk kan virke særlig tyngende. Man er i en rehabiliteringsprosess og fokuset er å komme tilbake i arbeid igjen. Når man ikke får muligheten til å nå målsetningen om å komme tilbake igjen, muligens for en kort periode, kan dette virke demoraliserende og ha negativ virkning på rehabiliteringsprosessen.

### 2.1.3 Arbeidsgiverens hensyn

For at virksomheten skal drive lønnsomt må arbeidstakerne produsere. Dersom en arbeidstaker som ikke yter det tilstrekkelig eller ikke vil komme tilbake i arbeid raskest mulig etter sykdom er det arbeidsgiverens produksjon og dermed lønnsomhet det går ut over. I tillegg har arbeidsgiverne et overordnet ansvar å sørge for et forsvarlig arbeidsmiljø, jfr. aml.§ 4-1(1). Dette betyr at hensyn som skal betraktes når man vurderer arbeidsgiversiden blant annet er hvordan andre ansatte må forholde seg til en evt. midlertidig tilrettelegging for en ansatt. Blir det en ekstra belastning på disse som strekker seg over lang tid, kan det tale for at en oppsigelse er saklig. Kravet om et forsvarlig arbeidsmiljø skal følge samfunnsutviklingen, også med hensyn til teknologi

---

<sup>21</sup> Ot.prp. nr 49(2004-2005) s. 232.

og nye risikofaktorer. Ut fra dette kan man anta at det er et ”utviklingskrav” i uttrykket forsvarlig arbeidsmiljø<sup>22</sup>.

### **3 STILLINGSVERN**

#### **3.1 Stillingsvern**

Stillingsvern er betegnelse på et vern mot usaklig og urimelig behandling i arbeidsforhold. Det er en generell betegnelse på det vern de spesielle reglene hjemler, og disse reglene har dels samme formål og dels særlige formål. Det denne oppgaven behandler er oppsigelsesvern ved sykdom som faller inn under opphør av arbeidsforholdet. Reglene om dette finner man i aml. kap. 15. Kjernebestemmelsen i kapittelet er § 15-7 som kan sies å være den generelle regel om oppsigelsesvern og som hjemler saklighetskravet ved oppsigelse. Fra § 15-8 til § 15-10 er det regler som kan ses på som spesialregler som utledes av den generelle regel. De hjemler henholdsvis et oppsigelsesvern ved sykdom (§15-8), ved svangerskap og etter fødsel (§15-9) og ved militærtjeneste mv. (§15-10). Felles for disse er at en oppsigelse ikke kan begrunnes i disse forhold så lenge arbeidstakeren faller inn under vilkårene i de ulike bestemmelsene.

#### **3.2 Oppsigelsesvernet etter aml.§ 15-7**

Etter aml.§ 15-7 kan ikke arbeidstaker sies opp uten at det er ”saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold”. Med virksomhetens og arbeidsgivers forhold menes i det vesentlige rasjonaliseringstiltak for å bedre den økonomiske siden av virksomheten. Med arbeidstakers forhold menes mislighold som arbeidstakeren svarer for ved å opptre uaktsomt eller utenfor arbeidsreglementet eller oppførsel som på annen måte kvalifiserer til en oppsigelse. At oppsigelsen må ha saklig grunn i en av disse forholdene innebærer at de hensyn oppsigelsen er motivert av må ligge innenfor visse ytre rammer. Det må foretas nokså sammensatte vurderinger når

---

<sup>22</sup> Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 308.

vilkår for oppsigelse skal utformes og anvendes. Å finne balansepunktet er til dels et politisk spørsmål, og for så vidt er det besvart av lovgiver ved at oppsigelse skal ha saklig grunn. Å fastsette det nærmere innholdet i begrepet er imidlertid et rettslig spørsmål<sup>23</sup>.

### 3.2.1 Saklighetsvurderingen

Saklighetsvurderingen er en konkret helhetsvurdering av situasjonen der både hensyn til arbeidstakerens behov og arbeidsgiverens behov spiller en rolle. Man kommer frem til en terskel for saklighet som må gjelde i den enkelte situasjon. Dette saklighetskravet utledes fra vurderingen om det foreligger saklig grunn til oppsigelse. Hvilke hensyn som skal tas i betraktning kan variere ut fra begrunnelsen for oppsigelsen, arbeidsplassens muligheter til omplassering og subjektive rimelighetsvurderinger mv. Saklighetskravet varierer, og kan dermed ikke legges til grunn som et objektivt krav i alle situasjoner.

Oppsigelsen må være *''saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgiveres eller arbeidstakers forhold, jfr. aml. § 15-7(1)*. Det holder ikke at det er en god grunn til oppsigelse, men den må være tilstrekkelig saklig<sup>24</sup>. Dette forutsetter at man foretar en bred vurdering med flere vurderingstemaer. Det skal finnes relevante forhold som ligger til grunn for en oppsigelse. Minkende behov for arbeidskraft, eller forhold ved arbeidstakers opptreden som er uforenelig med at vedkommende fortsetter i stillingen er eksempler på slike relevante forhold. Begrunnelsen for oppsigelsen kan med bakgrunn i dette ikke være vilkårlig. Illustrerende er en dom inntatt i Rt. 2005 s. 518: En ansatt ble avskjediget etter urettmessig bruk av arbeidsgivers dataanlegg som han brukte til å laste ned pornografisk materiale med. Høyesterett kom til at avskjedigelsen fremsto som uforholdsmessig da virksomheten hadde vist om slikt bruk av dataanlegget i lang tid. At de plutselig kom men en reaksjon måtte for arbeidstakeren føles vilkårlig. Avskjed kjent ugyldig.

---

<sup>23</sup> Arne Fanebust, Oppsigelse i arbeidsforhold, 3. utgave 1995 s. 56 flg.

<sup>24</sup> Jan Tormod Dege, Den individuelle arbeidsrett 2009, s. 422.

Begrunnelsen kan heller ikke være utenforliggende i forhold til hva arbeidsoppgavene er. Slike utenforliggende hensyn kan være at arbeidstakeren har organisasjonsplikt, arbeidstakerens kjønn eller religion eller andre forhold med arbeidstakeren som vanskelig kan anerkjennes som grunnlag for en oppsigelse. I den forbindelse kan man se på en dom i Rt. 1988 s. 959 som handlet om en barkeeper var blitt smittet av hiv-virus, og hans arbeidsgiver besluttet at barkeeperen straks måtte slutte i sitt arbeid på grunn av smittefarefrykt fra de andre ansatte. Senere hadde tilstanden utviklet seg til aids. Høyesterett fant at vilkårene for oppsigelse ikke forelå. Høyesterett la til grunn at barkeeperen ikke ville utgjøre noen reell smittefare i sitt arbeid. En ubegrunnet smittefrykt kunne vanskelig anerkjennes som grunnlag for oppsigelse.

Virksomheten må vurdere sakligheten av en oppsigelse ut fra egen interesse. Virksomhetene opptrer og vurderer selvstendig, og en oppsigelsesgrunn hos en virksomhet trenger ikke være oppsigelsesgrunn hos en annen virksomhet ved lignende situasjoner. Gjennom styringsretten kan arbeidstakeren til en viss grad omplasseres. I en omplasseringssituasjon skal det tas hensyn både til arbeidsgiverens og arbeidstakerens individuelle hensyn. Et viktig moment i så henseende er om arbeidsgiveren er å klandre for situasjonen som er oppstått for eksempel gjennom uklare instruksjoner. Uansett må arbeidsgiveren ha en berettiget interesse av det forholdet som påberopes som oppsigelsesgrunn. Blant annet er rasjonalisering av virksomheten ansett å være saklig grunn. Det skal imidlertid foretas en interesseavveining mellom arbeidsgiverens behov og arbeidstakerens behov og om det er annet arbeid for arbeidstakeren i virksomheten. Det skal i tillegg foretas en vurdering mellom arbeidstakere i samme stilling, og kvalifikasjonene til disse. Saklighetskravet må være ”oppfylt” for den enkelte, og i tillegg saklig i forhold til de andre ansatte.

Arbeidstakers forhold må være et kvalifisert mislighold av arbeidskontrakten. Det må være av slik art at arbeidsgiveren ikke er tjent med å beholde arbeidstakeren i stillingen. Man kan i tillegg se misligholdet i sammenheng med tidligere mislighold om dette ikke er for langt fra hverandre i tid og art. De subjektive rimelighetshensyn får mindre betydning ved en oppsigelse som skyldes arbeidstakerens forhold. Med subjektive Rimelighetshensyn menes hensyn som er spesielt for den enkelte. Det kan være en eldre som har mindre muligheter på jobbmarkedet enn en yngre, eller en aleneforsørger som

ved en oppsigelse mister hele familien sitt forsørgelsesgrunnlag. Det er relevant å se på bakgrunnen for arbeidstakers mislighold. De subjektive forhold knyttet til misligholdet; alder og ansiennitet samt arbeidsgivers håndtering av en eventuell konflikt vil komme i betraktning.

Ved saklighetsvurderingen vil man i tillegg ved sykdom til arbeidstaker, måtte vurdere hvor lenge det er til arbeidstakeren er i fullt arbeid igjen, og om det kan ha betydning om arbeidstaker har oppfylt sin medvirkningsplikt under sykefraværet. Spesielt ved samarbeidsproblemer mellom de ansatte er arbeidsgivers håndtering av konflikten relevant. Reaksjonen skal stå i forhold til misligholdet/overtredelsen. Andre reaksjoner enn oppsigelse kan være en advarsel, og dermed at arbeidstakeren skal ha muligheten til å endre sin adferd. Det er antatt i rettspraksis at en advarsel ofte er en forutsetning for om oppsigelsen skal kunne anses som saklig. Det er blant annet i Rt. 1956 s. 578 uttalt at det i mange tilfeller vil kunne ha betydning om advarsel er gitt, når en skal ta stilling til om en oppsigelse fyller lovens krav til saklighet. Saken handlet om en arbeider som ble oppsagt. At han ikke tidligere hadde fått en advarsel om forholdet ble ikke i dette tilfelle tillagt betydning. Det man kan utlede fra denne dommen med flere er at en oppsigelse skal ikke komme som en overraskelse på arbeidstakeren, noe som også kan utledes av aml. § 15-1 om drøfting før beslutning om oppsigelse.

### 3.2.2 Om arbeidskontraktens forutsetninger og saklighetskravet

I utgangspunktet skal en oppsigelse av et arbeidsforhold følge den alminnelige obligasjonsrettslige regel om at løpende kontraktsforhold kan bringes til opphør med alminnelige oppsigelsestid. Hensyn til arbeidstakeren har gjort sitt til at reglene om stillingsvern står sterkt i arbeidsretten. Imidlertid kommer ikke stillingsvernsreglene til anvendelse før arbeidstakeren påberoper seg dem. Det vil si at dersom det ikke kommer noen innvendinger mot oppsigelsen, vil den være gjeldende ved utløpet av oppsigelsesfristen. Reises det derimot innvendinger, blir spørsmålet om arbeidsforholdet er brakt til opphør på gyldig måte. Arbeidstakeren må derfor reise innsigelser etter reglene i aml. for å gjøre vernet i lovens § 15-7(1) gjeldende.

Begrunnelsen for en oppsigelse må vurderes i forhold til de forutsetninger som ble lagt til grunn ved ansettelsen. Illustrerende er en dom inntatt i Rt. 2000 s.1602: Saken handlet om to utdannede skipsmaskinister som ble omplassert fra kommunens brannbåt til kommunens hovedbrannstyrke. Spørsmålet var om kommunen med hjemmel i arbeidsgivers styringsrett kunne treffe vedtak om at mannskapet på brannbåten skulle integreres i kommunens hovedbrannstyrke. Retten slo fast at arbeidsgiveren i henhold til styringsretten har rett til ”å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet” innenfor rammen av det arbeidsforhold som er inngått, altså arbeidsavtalen. Videre uttalte retten at ved tolking og utfylling av arbeidsavtalen måtte det blant annet legges vekt på stillingsbetegnelsen, omstendighetene rundt ansettelsen, sedvaner i bransjen og hva som finnes ”rimelig i lys av samfunnsutviklingen”. Arbeidstakerne måtte vise stor lydighet ved til dels stor forandring i innholdet i stillingen. Dette viser på den annen side at omplasseringsalternativet arbeidsgiverne skal vurdere før oppsigelse, er omfattende.

### 3.2.3 Saklighetsbegrepet – en rettslig standard

Saklighetskravet skal følge den sosiale utviklingen i samfunnet <sup>25</sup>. Normen for hva som ligger i saklighetsbegrepet kan i noen grad variere ut fra holdninger som er rådende i samfunnet. Det som oppfattes som saklig grunn i dag er ikke det samme som man tidligere la i saklighetskravet. Det betyr på den annen side at sedvaner i forskjellige bransjer om oppsigelse og forhold rundt denne kan fravikes om de oppfattes som utdatert ut fra dagens rimelige samfunnsnorm. Dette harmonerer godt med formålsparagrafen som også må tolkes med dagens samfunnsnorm i tankene. Etter formålsparagrafen 1-1 i aml. er lovens formål å ”sikre trygge ansettelsesforhold...”, og ”legge til rette for tilpasninger i arbeidsforholdet knyttet til den enkelte arbeidstakers forutsetninger og livssituasjon” og å ”bidra til et inkluderende arbeidsliv”.

Arbeidsgiver skal tilstrebe disse formålene med loven. Om arbeidstakeren føler seg utrygg på arbeidsplassen er det like mye arbeidsgivers ansvar å rette på, såfremt arbeidstakeren varsler om forholdet. Er formålene forsøkt tilstrebet på en god måte, og arbeidsgiver likevel vil gå til oppsigelse av arbeidstaker, blir vurderingen i all hovedsak hvor langt disse hensyn går for arbeidstakeren før hensynet til arbeidsgiver veier tyngre.

---

<sup>25</sup> Ot.prp. nr. 41 (1975-1976) s. 73.



### 3.2.4 Saklighetskravets objektive side

For å vurdere misligholdet til arbeidstakeren og saklighetskravet må man i tillegg til subjektive vurderinger, legge en objektiv målestokk til grunn. Jo mer misligholdet er over terskelen til en normal standard, jo mindre legger man vekt på subjektive rimelighetshensyn. Er misligholdet grovt kan det begrunne avskjed. Det vil si at man må vurdere situasjonen ut fra en normal standard. I en dom fra Eidsivating 22.03.2003 som handlet om en ansatt som ville fortsette i stillingen til tross for avskjedigelse uttalte retten<sup>26</sup>:

*”Selv om de objektive forhold i prinsippet kan være nok til å danne grunnlag for en rettmessig avskjed, finner lagmannsretten grunn til å uttale at det ved vurderingen av om det foreligger et grovt eller vesentlig mislighold som innbærer at avskjeden vil være rettmessig, må det foretas en samlet vurdering av hele situasjonen, der de så vel objektive som subjektive forhold bør tillegges vekt. Jo mer klanderverdig en arbeidstaker har opptrådt, jo mindre overtredelse må til for at vilkårene for avskjed er tilstede”.*

Ovennevnte viser at det forventes en viss oppførsel fra arbeidstakerens side før man i det hele tatt vurderer de subjektive sidene. Med arbeid i redusert stilling eller omplassering kan man anta at en normal standard for oppførsel fra arbeidstakers side er å følge oppfølgingsplanen som er utarbeidet, og i tillegg gi arbeidsgiver beskjed om det ønskes forandringer. Imidlertid kan ikke arbeidstakers forsømmelse alene avgjøre spørsmålet om oppsigelse er saklig, se nærmer pkt 4.1.2 følgende.

### 3.2.5 Forholdsmessighetsprinsippet

Det skal være forholdsmessighet mellom misligholdet og reaksjonen/konsekvenser dette får. De tiltak arbeidsgiveren bruker mot misligholdet bør ikke være mer inngripende enn det som er påkrevet i forhold til virksomhetens behov. Dersom en advarsel er nok til å ordne situasjonen er en oppsigelse en uforholdsmessig reaksjon.

---

<sup>26</sup> LE – 2003 - 06222

Forholdsmessighetsprinsippet er ulovfestet i forhold til reaksjonen et mislighold bør få. I aml. § 9-1 er det imidlertid slått fast at kontrolltiltak ikke skal innebære ”en uforholdsmessig reaksjon for arbeidstakeren” og dette kan ses på som en kodifisering av prinsippet innenfor arbeidsrettens område. Samtidig kan man ut fra aml. § 15-7(2) finne forholdsmessighetsprinsippet uttrykt ved at arbeidsgiver ved driftinnskrenkninger ikke har saklig grunn til oppsigelse før han har prøvd å finne ”annet passende arbeid” i virksomheten. I en dom inntatt i Rt. 2000 s. 1800 som handlet om gyldigheten av en oppsigelse av en engasjementssjef i en bank, uttalte retten:

*”Det er et naturlig utgangspunkt at arbeidsgiver skal vurdere om det finnes egnede, mildere reaksjoner før de går til oppsigelse”.*

Også fra tidligere rettspraksis er dette utgangspunktet lagt til grunn. Blant annet er det en dom i RG 1963 s. 117 der saken handlet om en kommunal tjenestemann, bystyrerinne på et gamlehjem, som gikk inn under arbeidervernloven ble oppsagt fra sin stilling uten saklig grunn. Retten uttalte at oppsigelsesinstituttet ikke kunne benyttes i tilfeller der det var tale om en uforholdsmessig reaksjon. I tillegg kan man ut fra forarbeidene<sup>27</sup> finne det samme utgangspunktet i forholdet mellom avskjed og oppsigelse. Før man avskjediger noen skal det vurderes om oppsigelse kunne vært brukt uten særlig ulempe for virksomheten. Ved sykdomstilfellene kan dette relateres til om arbeidsgivers tilrettelegging er tilstrekkelig, se nærmere pkt. 4.1.1. følgende.

### 3.2.6 Saklighetskravet overfor den enkelte arbeidstaker

Oppsigelse ved arbeidstakerens forhold er utgangspunktet at misligholdet må kunne føres tilbake til arbeidstakeren. Det kan foreligge saklig grunn dersom arbeidstakeren ikke oppfyller sine plikter eller ikke oppfyller dem tilfredsstillende og tilstrekkelig. Det må i tillegg vurderes om arbeidstakerens stilling har en felles funksjon med en annen stilling og en oppsigelse vil dermed berøre andre ansatte. Hva som blir utfallet må i tilfelle vurderes i det konkrete tilfelle, der også hensyn til tredjeparten må vurderes i

---

<sup>27</sup> Ot.prp. nr. 41 (1975-1976) s. 79.

tillegg til virksomhetens og arbeidstakerens hensyn. Problemstillingen dukker opp ved nedskjæringer/driftsinnskrenkninger ved virksomheten. Man må da vurdere alle arbeidstakere opp mot hverandre for å finne de som har de beste kvalifikasjoner. Man må altså si opp den som er minst egnet til å fortsette i virksomheten. Ved sykefravær fra en av arbeidstakerne dukker nok en problemstilling opp; nemlig om det fremtidige fraværet til den ansatte, i en vanskelig tid for virksomheten, kan være med på å begrunne en oppsigelse.

Den begrunnelsen arbeidsgiveren gir for oppsigelsen, må være relevant for den stillingen den ansatte har og de interesser virksomheten skal ivareta.

### 3.3 Det særlige oppsigelsesvernet i aml. § 15-8

Etter aml. § 15-8(1) kan arbeidstaker som er borte fra arbeid på grunn av ulykke eller sykdom ikke av denne grunn sies opp de første 12 månedene etter arbeidsuførheten inntrådte. Etter annet ledd skal en oppsigelse i verneperioden anses og ha sin grunn i sykdommen om ikke annet er overveiende sannsynlig. Det er arbeidsgiver som må sannsynliggjøre at det er andre forhold enn sykdommen som begrunner oppsigelsen. En forutsetning for at arbeidstakeren skal bli vernet under sykefraværet er at vedkommende påberoper seg oppsigelsesvernet ved legeattest eller på annen måte innen rimelig tid varsler arbeidsgiver om grunnen til fraværet, jfr. tredje ledd.

#### 3.3.1 Utgangspunkt

Et utgangspunkt for forståelsen av det særlige oppsigelsesvernet man har under sykdom er at arbeidstaker ikke kan sies opp på grunn av sykdommen. Etter den generelle regel om oppsigelsesvern i aml. § 15-7 kan en arbeidstaker ikke sies opp uten at det foreligger saklig grunn for dette i virksomhetens, arbeidsgiverens eller arbeidstakerens forhold. Aml. § 15-8 om oppsigelsesvern ved sykdom kan ses som en spesialregel, tiltenkt en bestemt situasjon, utledet av den generelle regel i § 15-7. Den hjemler et særlig oppsigelsesvern for arbeidstakere som har fravær fra arbeid grunnet sykdom eller ulykke. Bestemmelsen utelukker dermed ikke andre grunner som kan begrunne en

oppsigelse i sykdomsperioden, men dersom arbeidstaker blir oppsagt mens vedkommende er sykmeldt er det arbeidsgiver som må bevise at det ikke skyldes sykdommen.

Fraværperioden skal gi arbeidstakeren tilstrekkelig tid til å avdekke tilstanden som fører til fravær og nødvendig tid til rehabilitering. Bestemmelsen i aml. § 15-8 er dermed viktig for å hindre utstøting av arbeidslivet. Departementet legger til grunn i forarbeidene at dersom formålet med bestemmelsen skal ivaretas, må den særskilte verneperioden være så lang at det gjennomgående er mulig å gjennomføre tiltak for tilbakeføring av arbeidstaker til arbeid<sup>28</sup>. Ved spesielle tilfeller kan det ta lengre tid å avdekke og rehabilitere sykdomstilfeller. På den annen side uttales det at det ikke er rimelig at arbeidsgiver skal bære konsekvensene ved fravær over ett år. Det kan ødelegge verdien det har for en virksomhet at det er én person som jobber i og utvikler en stilling. Kontinuiteten i arbeidet er for mange bedrifter viktig. Hensynet til kunder kan også ha betydning - det er trygt å forholde seg til én person. Også hensynet til de andre ansatte spiller en rolle. Arbeidsgiver har en plikt til å tilstrebe et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for alle ansatte der både enkeltvis og en samlet vurdering av faktorer har betydning, jfr. aml. § 4-1. Man skal ta vare på de ansattes fysiske og psykiske helse og velferd.

### 3.3.2 Verneperioden

Verneperioden er betegnelsen på den perioden arbeidstakeren har legeattest på at han har redusert arbeidsevne eller er arbeidsufør, og dermed faller inn under det særlige oppsigelsesvernet arbeidstakere får ved sykdom. Det er altså denne perioden en arbeidstaker oppfyller vilkårene for det særlige oppsigelsesvernet man har ved sykdom. Verneperioden starter fra det tidspunkt sykdommen inntrådte og arbeidstakeren har varslet arbeidsgiveren om grunnen til fraværet, jfr. aml. § 15-8(1)(2). Med uttrykket ”inntrådte” skal det forstås enten dato for sykemelding eller fra tidspunktet for levert egenmelding<sup>29</sup>. Verneperioden varer i 12 måneder etter at arbeidsuførheten inntrådte og dette er dokumentert med legeattest eller annen måte, jfr. aml. § 15-8(1)(3). Etter ett år

---

<sup>28</sup> Ot.prp. nr 49(2004-2005) s. 233.

<sup>29</sup> Jan Tormod Dege, 2009, s. 1100.

vil det generelle saklighetskravet i aml. § 15-7 gjelde. Om vedkommende som blir friskmeldt etter en tid sykmelder seg igjen vil i utgangspunktet oppsigelsesvernet i aml. § 15-8 på ny beskytte arbeidstakeren om han oppfyller de øvrige vilkårene.

Utgangspunktet må i alle tilfelle være at det avgjørende er om arbeidstakeren er fraværende på grunn av sykdommen, og ikke at han presterer dårlig på grunn av denne uten å varsle. Her kan man anta at det bør være en avveining mellom hvilke grep arbeidsgiver bør ta når en ansatt ikke presterer, og hva arbeidsgiver kan forvente av arbeidstaker når vedkommende ikke føler seg bra. Om en ansatt underpresterer i kort tid før han blir sykmeldt, kan man regne med det var sykdommen som var skyld i dette. Om den ansatte underpresterer i lang tid før han blir sykmeldt er det mer tvilsomt om man kan komme under det særlige oppsigelsesvernet.

I NAD – 1981 – 168 som handlet om en salgssjef som ble oppsagt mens han var sykmeldt og begrunnelsen for oppsigelsen lå i forhold forut for sykefraværet. Hans arbeidsprestasjoner før sykefraværet ville, objektivt sett, vært tilstrekkelig grunnlag for oppsigelse/avskjed, men lagmannsretten fant at de manglende arbeidsprestasjoner alene skyldes sykdommen. På dette grunnlag kom retten til at arbeidstakeren kom under det særlige vernet i § 15-8 til tross for at det ikke forelå sykemelding for tidsrommet. Arbeidstakerens dårlige prestasjoner forut for sykemeldingen skyldtes, ifølge retten, sykdommen alene, og retten fant det lite rimelig å sette et skille ved tidspunktet for avgivelse av sykemeldingen når det reelt sett var sykdommen som var skyld i hans dårlige prestasjoner. Det gikk 6 mnd. før vedkommende ble sykmeldt. Det essensielle i denne saken var at sykdommen til den ansatte ikke var ”klarlagt” før etter 6 mnd. Retten tok avgjørelsen under tvil og det er tvilsomt om retten hadde kommet til samme resultat om sykdommen var klarlagt på et tidligere tidspunkt, og den ansatte fortsatt har nektet å sykmelde seg. Dommen kan imidlertid ikke tillegges vekt i dag. Resultatet avviker i det vesentlige fra ordlyden i den nå gjeldene bestemmelse, og tillegger arbeidstakers hensyn stor vekt til tross for at det var hans forhold som begrunnet oppsigelsen.

### 3.3.3 Sykdom og ulykke

For å bli vernet etter aml.§ 15-8 må arbeidstakerens fravær skyldes en ”ulykke eller sykdom”, jfr. første ledd. Begrepene er likestilt i bestemmelsen og dermed spiller det ingen rolle for oppsigelsesvernet i aml.§ 15-8 om arbeidsevnen er redusert på grunn av sykdom eller ulykke.

#### 3.3.3.1 Sykdomsbegrepet

Begrepet ”sykdom” har et vidt anvendelsesområde, og omfatter alle slags lidelser av fysisk og psykisk art hvor medisinsk behandling anses nødvendig. Det avgjørende for hva som er sykdom er dermed en medisinsk vurdering. Om årsaken til fraværet fra et medisinsk standpunkt karakteriseres som sykdom, og sykdommen begrunner fraværet, faller vedkommende under oppsigelsesvernet i aml. § 15-8. I følge ftrl.§ 12-6(2) skal det ”legges til grunn et sykdomsbegrep som er vitenskapelig basert og alminnelig anerkjent i medisinsk praksis”. Begrepet er altså en rettslig standard, og begrepets innhold kan derfor variere over tid. Sykdommen må ses i forhold til hvilke arbeidsoppgaver vedkommende har. Når man kan utføre de arbeidsoppgaver stillingen krever, faller man ikke under sykdomsbegrepet i arbeidsrettslig forstand, og dermed heller ikke under det særlige oppsigelsesvernet etter aml.§ 15-8(1).

#### 3.3.3.2 Om ulykke

Det særlige oppsigelsesvernet aml.§ 15-8 hjemler gjelder også for ulykke. Uttrykket refererer til de tilfeller hvor ulykken gjør det nødvendig med fravær i forbindelse med medisinsk sjekk, eller lignende, men hvor det ikke har oppstått noen sykdom i medisinsk forstand. En ulykke kan også redusere arbeidsevnen, og det er nærliggende å tro at en ulykke utløser *sykdom* i arbeidsrettslig forstand. Det er ofte ved ulykker det klart kommer fram hvilke begrensninger arbeidstakeren har, og tilretteleggingsgrep bør være forholdsvis enkel å klarlegge. Hvorvidt arbeidstaker har pådratt seg ulykke i arbeidsgivers tjeneste kan ha betydning i forhold til omfanget av tilretteleggingen. Det stilles da enda strengere krav til arbeidsgiveren med tanke på tilrettelegging og oppfølging. Det er også en indikator på at arbeidsmiljøet i bedriften er risikofylt ut over

det som er normalt og forsvarlig, og at arbeidsgiveren må utarbeide bedre rutiner for sikkerhet for alle ansatte.

### 3.3.4 Vilkår for å falle inn under oppsigelsesvernet ved sykdom

Ut fra aml. § 15-8(3) må arbeidstaker bortsett fra å være syk / skadet oppfylle andre vilkår for å falle inn under oppsigelsesvernet ved sykdom. Arbeidstakeren må ved legeattest eller på annen måte gi arbeidsgiver ”varsel” om grunnen til fraværet. Med varsel ”på annen måte” menes egenmelding, og om arbeidsgiver krever det må også dette fraværet godtgjøres ved legeattest, jfr. paragrafens siste punktum.

Om arbeidstakeren ikke varsler om fravær regnes dette som *skoft*; ulovlig fravær fra arbeidet, noe som styrker en eventuell oppsigelse.

#### 3.3.4.1 Dokumentasjon

Om man skal falle inn under vernet i aml § 15-8 må man påberope seg oppsigelsesvernet ved å legge frem ”... legeattest eller på annen måte innen *rimelig tid* gi varsel om grunnen til fraværet”, jfr. § 15-8. Arbeidstakeren har bevisbyrden for at fraværet er lovlig. Det er ikke sykdommen i seg selv som gir oppsigelsesvern, men meldingen til arbeidsgiver om at man har fravær pga sykdom. Denne meldingen skal hjelpe arbeidsgiver å disponere sine ressurser på best mulig måte. Dette stiller krav til meldingen fra arbeidstaker. I en dom fra Borgarting lagmannsrett 29.04.2003 ble oppsigelse av en kranfører ansett saklig da retten mente han brøt plikten han hadde til å levere sykmelding. Han sendte en tekstmelding for å varsle om fraværet. Deretter lot han ikke høre fra seg på fem uker. Retten uttalte at det for arbeidsgiver var viktig ”å få kunnskap om varigheten så snart som mulig” pga et tett arbeidsprogram og leie av alternativt utstyr var veldig kostbart<sup>30</sup>. Som ansatt måtte den sykmeldte vite at dette var tilfelle. Dokumentasjon fra lege var i dette tilfellet heller ikke levert. Man kan utlede fra denne dommen at meldingen må være av slik art at den kan gi arbeidsgiver en mening om hvordan fremtiden vil se ut med tanke på arbeidskraften. Om arbeidstakeren i egenmeldingen opplyser at sykdomsforløpet vil gå over i løpet av kort tid er dette å anse

---

<sup>30</sup> LB-2002-02867

som tilstrekkelig. Derimot hvis arbeidstaker opplyser at sykdomsforløpet anses å være lengre bør meldingen etter kort tid følges opp med en legeattest som anslår sykeperioden. Dette vil gi en pekepinn for arbeidsgiveren i forhold til sykeperiode og når han kan forvente arbeidstakeren tilbake i arbeid, samtidig som en medisinsk vurdering underbygger både sykdomsgrad og sykeperiode.

#### 3.3.4.2 Hva menes med "rimelig tid" i aml. § 15-8(3)

For å komme inn under det særlige oppsigelsesvernet må arbeidstakeren levere melding/dokumentasjon på sykdommen innen rimelig tid, jfr. aml. § 15-8. Rimelig tid er fra 1977 – loven begrepet "rett tid", noe som ikke var ment som en realitetsendring<sup>31</sup>. Praksis fra tidligere er dermed relevant. En dom avsagt i Eidsivating lagmannsrett 24.05.1993 som handlet om en arbeidstaker som reiste på ferie til Pakistan hvor han ble syk. Han var syk i 4 måneder uten å levere sykmelding. Han sendte bare 2 varsler om at han ikke var frisk. I det siste varselet skrev han at han ville ta med sykmelding ved hjemkomst. Da han møtte på arbeidet da han kom hjem ble han avvist. Flertallet la til grunn at vedkommende var velkjent med plikten til å sende legeattest, og at det var et grovt pliktbrudd og ikke sende legeattest umiddelbart og ikke holde arbeidsgiver orientert under fraværsperioden<sup>32</sup>. I NAD 1984 s. 467 ble oppsigelse av en hjelpearbeider ansett saklig på grunn av manglende underretting om sykdomsutviklingen. Vedkommende hadde reist til utlandet og etter sykemeldingen utløp sendte han sykemeldinger fra leger der han befant seg. Retten viste til at manglende underretting sammenholdt med tidsaspektet for forsømmelsen, som var på 8 mnd, at det var usikkert om når arbeidstakeren ville kommet tilbake på jobb.

Et umiddelbart varsel kan ikke gjelde. Er det en trafikkulykke eller lignende og arbeidstakeren ikke har evne til å varsle må man ta dette i betraktning. Ved slike tilfeller kan også noen andre underrette arbeidsgiver om situasjonen og legeattest sendes når den er klar. Kravet til meldingen kan dermed etter mitt skjønn variere ut fra alvorlighetsgraden på sykdommen. Jo alvorligere den regnes for å være, jo strengere krav stilles det. Man kan også utlede fra de ovenfor nevnte dommer at arbeidstaker ikke

---

<sup>31</sup> Jan Fougner og Lars Holo, Arbeidsmiljøloven Kommentarutgave, 2006 s. 815.

<sup>32</sup> LE-1992-02154



bare har en plikt til å levere tilstrekkelig god dokumentasjon når vedkommende blir borte på grunn av sykdom, men også en plikt til å holde arbeidsgiver oppdatert underveis i fraværperioden. Dette kan hjelpe arbeidsgiver å igangsette tiltak for arbeidets videre gang og oppsigelse av eventuelle vikarer. Uttalelsen harmonerer godt med tilretteleggings- og medvirkningsbestemmelsene i henholdsvis aml. § 4-6(1) og § 2-3(1). Man må imidlertid se på bedriftens tidligere praksis i slike forhold, og et klart brudd på tidligere praksis taler i arbeidsgivers disfavør i en oppsigelsessak. Samtidig har arbeidstakere en alminnelig lojalitetsplikt som tilsier at den ansatte skal underrette arbeidsgiver under fraværperioden og så godt som det lar seg gjøre varsle om når han regner med å være tilbake i jobb.

Man kan anta at man bør levere meldingen om fraværet så rask som mulig, og et minstekrav til arbeidstakeren at han gir beskjed om fraværet skyldes sykdom så fort han får anledning til det<sup>33</sup>. De ulike situasjonene må vurderes konkret i det enkelte tilfelle og en fast regel hva tid angår kan dermed ikke fastsettes. Det er arbeidstakeren som har bevisbyrden for at underretting har skjedd.

### 3.3.5 Bevisbyrden for at oppsigelsen ikke skyldes sykdommen

Av aml. § 15-8(2) fremgår det at en oppsigelse som skjer innenfor arbeidstakerens verneperiode skal anses å ha sin grunn i sykefraværet om ikke andre grunner er overveiende sannsynlig. Utledet av dette kan man si at dersom oppsigelse finner sted innenfor bestemmelsens verneperiode, er det arbeidsgiver som må sannsynliggjøre at oppsigelsen skyldes andre omstendigheter enn sykefraværet<sup>34</sup>. Det må foreligge omstendigheter som helt uavhengig av sykefraværet gir saklig grunn for oppsigelse<sup>35</sup>. Det er ikke tilstrekkelig at det påvises grunner som sammen med sykefraværet kunne gi grunnlag for oppsigelse.

---

<sup>33</sup> Fanebust, Oppsigelse i arbeidsforhold, 1995, s. 194.

<sup>34</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004 – 2005) s. 232.

<sup>35</sup> Ot.prp. nr. 41 (1975 – 1976) s. 76.

Utgangspunktet er dermed at sykdommen ikke kan begrunne oppsigelsen. Imidlertid må det selv om arbeidsgiveren tilsynelatende gir andre relevante grunner for oppsigelsen, vurderes om sykdommen har hatt betydningen på begrunnelsen. I Rt. 1986 s. 224 ble det lagt til grunn at sykdommen ikke kunne ha vesentlig betydning for avgjørelsen om å gå til oppsigelse. Saken handler om en yrkeshemmet som ble oppsagt. Høyesterett fant oppsigelsen ugyldig, da de anså oppsigelsesgrunnen til å reelt sett være sykdommen. I annen praksis<sup>36</sup> slås det fast at arbeidsgiver må godtgjøre at oppsigelsen i det vesentlige skyldes andre forhold enn sykdommen. Det må i alle tilfelle foretas en konkret helhetsvurdering der sykdommen ikke kan være fremtredende i begrunnelsen til oppsigelsen. Imidlertid ser det ut til at sykdommen kan være en liten del av begrunnelsen. De forhold som arbeidsgiveren påberoper for oppsigelsen må samlet fremstå som saklig.

## **4 ARBEIDSGIVERS- OG ARBEIDSTAKERS PLIKTER**

Et arbeidsforhold består av plikter og rettigheter for arbeidsgiver og arbeidstaker. Arbeidsgiver skal legge arbeidsforholdene til rette for arbeidstakerne og gi avtalt vederlag, som på sin side har en arbeidsplikt overfor arbeidsgiver. Hvilke plikter en arbeidsgiver og arbeidstaker har overfor hverandre utledes dels av arbeidsavtalen og dels av arbeidsmiljøloven. I forhold til denne oppgaven er det arbeidsgivers tilretteleggingsplikt i aml.§ 4-6 og arbeidstakers medvirkningsplikt i aml.§ 2-3 som er det sentrale.

### **4.1.1 Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt**

Etter aml.§ 4-2(2) bokstav b skal arbeidsgiver legge til rette for den enkelte arbeidstakers ”arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger”. Bestemmelsen har betydning for i hvilken grad arbeidstakere kan overlates til å utføre risikofylte arbeidsoppgaver. Det må tas hensyn til individuelle forutsetninger. Denne

---

<sup>36</sup> Blant annet NAD 1987 s. 518: Saken handlet om en bilmekaniker som ble oppsagt under verneperioden. Begrunnelsen fra arbeidsgiveren var vedkommendes dårlige utførte arbeid en rekke ganger. Retten fant at oppsigelsen alene bygget på denne begrunnelse.

tilretteleggingen påligger arbeidsgiver allerede fra starten av arbeidsforholdet. Bestemmelsen vil være avgjørende for hvor stor arbeidsbelastning arbeidstakerne kan utsettes for, og kravet til forsvarlig arbeidsmiljø spiller inn både til hensynet til den enkelte arbeidstaker og samlet hensyn til alle arbeidstakerne i virksomheten.

#### 4.1.1.1 Tilretteleggingsplikten etter aml.§ 4-6

Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt består av å iverksette ”nødvendige tiltak” for at arbeidstaker med redusert arbeidsevne skal kunne beholde eller få et passende arbeid. Arbeidsgiver skal legge til rette slik at arbeidstakeren fortrinnsvis kan fortsette i sitt vanlige arbeid ved særskilt tilrettelegging, jfr. aml.§ 4-6(1). Om arbeidstakeren ikke kan fortsette i sin vanlige stilling, skal arbeidsgiver se etter omplasseringsmuligheter innen virksomheten, jfr. aml.§ 4-6(1). Etter ordlyden i bestemmelsen skal denne plikten være subsidiær de tiltak det gjøres for at arbeidstakeren skal få fortsette i samme stilling. Omplassering til annet arbeid anses å være en større belastning for arbeidstakeren, og vedkommende skal sammen med hans tillitsvalgte tas med på råd før omplassering bestemmes endelig, jfr. annet ledd.

Bestemmelsen stiller som vilkår for at tilretteleggingsplikten inntreffer at arbeidsevnen til arbeidstakeren er redusert ”som følge av ulykke, sykdom, slitasje e.l.”, jfr. første ledd første punktum. Bestemmelsen gjelder primært for de med midlertidig redusert arbeidsevne.

Plikten inntreffer idet den ansatte kan jobbe i redusert mengde i samme stilling eller i andre type stillinger som passer funksjonsevnen til arbeidstakeren bedre. Arbeidsgiver har ikke plikt til å starte en tilretteleggingsprosess når det er klart at arbeidstakeren ikke vil ha muligheten til å jobbe i det hele tatt. Tilretteleggingsplikten gjelder ”så langt det er mulig”. Hvor langt den strekker seg er avhengig av den enkelte bedrift, og hvilken mulighet den har for å tilrettelegge. I forarbeidene uttales det:

*”Det skal foretas en konkret helhetsvurdering, der virksomhetens art, størrelse, økonomi og arbeidstakers forhold må veies opp mot hverandre. Dersom det ikke viser seg mulig å tilrettelegge slik at arbeidstaker kan fortsette sitt vanlige*

*arbeid, skal arbeidsgiver vurdere omplassering/overføring til annet arbeid, jfr. annet ledd. Arbeidsgivers plikt går ikke så langt som til å opprette en ny stilling for den aktuelle arbeidstaker, men dersom det er ledig en passende stilling i virksomheten, skal den tilbys arbeidstakeren hvis vedkommende ellers er skikket for stillingen”<sup>37</sup>.*

Arbeidsgiver må foreta en vurdering om hva de kan tilby arbeidstakeren, og dermed foreta en vurdering av arbeidstakerens arbeidsevne. Siktemålet er at arbeidstakeren skal fortsette i sin vanlige stilling. Tilretteleggingen kan i slike tilfeller være særskilt opp mot arbeidet eller arbeidstiden, endringer i arbeidsutstyr eller lignende. I likhet med lovlig sykefravær har det ingen påvirkning på tilretteleggingsplikten hvordan vedkommende fikk redusert sin arbeidsevne. Men er det arbeidsgiver som har forårsaket yrkeshemmingen gjennom arbeidsforholdene eller andre forsømmelser er tilretteleggingsplikten særlig vidtgående<sup>38</sup>. Særlig vil dette gjelde om tilretteleggingen kan forhindre flere skader og ellers minke risikoen for lignende skader for andre ansatte.

#### 4.1.1.2 Oppfølgingsplan

Aml.§ 4-6(3) pålegger arbeidsgiveren, som en del av tilretteleggingen, å utarbeide en oppfølgingsplan. Dette skal gjøres i samråd med arbeidstakeren. Denne planen skal hjelpe arbeidstakeren tilbake i arbeidet på en best mulig måte. Påbudet gjelder med mindre det er ”åpenbart unødvendig”. Det er tilfeller der arbeidstakeren åpenbart verken kan arbeide i redusert – eller annen stilling. Arbeidet med oppfølgingsplanen skal uansett begynne så tidlig som mulig og senest når arbeidstakeren har vært borte fra arbeidet helt eller delvis i seks uker, jfr. aml.§ 4-6(3)2. pkt. Oppfølgingsplanen skal inneholde en vurdering av arbeidstakers arbeidsoppgaver og arbeidsevne. Planen skal også inneholde aktuelle tiltak i arbeidsgivers regi, aktuelle tiltak med bistand fra det offentlige og plan for videre oppfølging. I innstillingen til Odelstinget fra arbeids- og sosialkomiteen hadde Departementet en merknad:

---

<sup>37</sup> Ot.prp. nr.49(2004-2005) s. 309

<sup>38</sup> Ot.prp. nr.3 (1975-1976) s. 70.

*”Formålet er å tydeliggjøre at innholdet i planen, dvs. spørsmålet om arbeidsevne, arbeidsoppgaver og aktuelle tiltak, skal ha vært grundig vurdert av partene innen seks uker. Planen må være dynamisk slik at tiltakene kan endres/revideres på bakgrunn av den enkeltes fremgang/tilbakefall i forhold til helsetilstand/arbeidsevne og gjennomføring av tilretteleggingstiltak i virksomheten”<sup>39</sup>.*

Man ser at planen skal tilpasses individuelt og er fremgangen ikke som forventet skal planen revideres og tilpasses arbeidstakerens behov for tilrettelegging. Dette er en plan utarbeidet til fordel for arbeidstakeren, og dermed kan ikke arbeidsgiveren presse en plan gjennom som ikke er til det beste for arbeidstakeren. Dette betinger en innsats fra arbeidstakeren, noe som er forutsatt i § 4-6(3) der det står at en plan skal utarbeides i ”samråd med arbeidstakeren”.

#### 4.1.1.3 Dialogmøte

Etter aml.§ 4-6(4) skal arbeidsgiver innkalle til et dialogmøte med arbeidstakeren. Møte skal handle om innholdet i oppfølgingsplanen, og det skal senest holdes innen tolv uker etter at arbeidstakeren var helt borte fra arbeidet, med mindre dette er ”åpenbart unødvendig”. Arbeidstakeren plikter å delta på møte, jfr. aml.§ 2-3(2)g.

Bedriftshelsetjenesten skal delta på møte og arbeidsgiver kan kreve at legen eller den sykmeldende behandler skal delta, jfr. ftrl.§ 25-5(1) 2 pkt. Av dialogmøte skal arbeidstakerens fremtidige arbeidsevne avdekkes, det vil si hvordan sykdomsbildet ser ut for arbeidstakeren.

#### 4.1.2 Arbeidstakers medvirkningsplikt

Arbeidstakeren har i arbeidsforhold en medvirkningsplikt til utforming, gjennomføring og oppfølging av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, jfr. aml.§ 2-3(1). Også i forhold til egen helse har arbeidstakeren en medvirkningsplikt. Arbeidstakere skal medvirke til tiltak som blir satt i verk for å skape et godt og sikkert arbeidsmiljø. Bestemmelsen bygger i utgangspunktet på arbeidsgivers styringsrett og

---

<sup>39</sup> Ot.prp. nr. 6 (2006-2007) s. 9.

arbeidstakers arbeids- og lydighetsplikt<sup>40</sup>. Begrepet *plikter* fra tidligere lover på området ble endret til *medvirkningsplikt* i aml. av 2005. Den prinsipielle forskjellen med arbeidsgivers overordnede ansvar for arbeidsmiljøet og arbeidstakerens konkrete plikter i arbeidsmiljøarbeidet skulle gjøres tydeligere<sup>41</sup>.

#### 4.1.2.1 Medvirkningsplikten ved arbeidstakerens sykdom

Etter aml. § 2-3(2) bokstav e skal arbeidstaker melde fra til arbeidsgiver om han blir skadet eller syk som følge av arbeidet eller arbeidsforholdene. Om en arbeidstaker blir sykmeldt plikter vedkommende å medvirke til å utarbeide oppfølgingsplan og gjennomføringen av oppfølgingsplanen, samt og delta i dialogmøter med arbeidsgiver, jfr. bokstav f) og g). Arbeidstakeren får dermed utvidet sin medvirkningsplikt i eget forhold ved sykdom. Mislighold av medvirkningsplikten kan ikke alene gi grunnlag for saklig oppsigelse. Paragrafen har ingen bestemmelse om sanksjoner overfor arbeidstakeren om han ikke oppfylles sin plikt. Det vil derfor kun være et moment som må vurderes sammen med andre faktorer i en saklighetsvurdering.

#### 4.1.2.2 Folketrygdlovens bestemmelser

En del av medvirkningsplikten vil være å bidra til mest mulig hensiktsmessige tiltak for å tilrettelegge arbeidet, jfr. folketrygdloven § 8-8. For best mulig tilrettelegging for arbeidstaker må arbeidsgiver vite funksjonsevnen til arbeidstakeren. Derfor hjemler samme paragraf at medlemmet har ”plikt til å gi opplysninger til arbeidsgiveren ... om egen funksjonsevne ...”. Arbeidstakeren har ingen plikt til å si hvilken diagnose vedkommende har, men plikter å opplyse om hvilke begrensninger diagnosen medbringer. Ftrl. § 8-6 sier at det skal iverksettes aktive arbeidsrelaterte tiltak så tidlig som mulig og senest når arbeidsuførheten har vart åtte uker. Formålet er å opprettholde kontakten med arbeidsplassen og å forhindre et unødvendig langt tidsrom med passivitet. Aktiv sykmelding er ikke et mål i seg selv, men et tiltak for å oppnå ønskelig

---

<sup>40</sup> Jan Fougner og Lars Holo, Arbeidsmiljøloven Kommentartutgave, 2006.

<sup>41</sup> Ot.prp. nr.49(2004-2005) s. 90.

aktivitet tidligst mulig i sykepengeperioden. Hovedhensikten er å tilrettelegge for den sykmeldtes tilbakevending til ordinært arbeid. Samtidig prøver bestemmelsen i § 8-8 å legge et klart ansvar på den enkelte for å bidra til raskest mulig å komme tilbake i arbeid. Arbeidstakeren skal altså opplyse om egen funksjonsevne, medvirke til å utarbeide og gjennomføre oppfølgingsplaner, ta ansvar for rask kontakt og dialog ved sykdom og akseptere at aktivitet under sykdom er det normale<sup>42</sup>.

#### 4.1.2.3 Forholdet mellom folketrygdloven og arbeidsmiljøloven

Aml.§ 2-3(2) bokstav f og ftrl.§ 8-8 hjemler begge en medvirkningsplikt for arbeidstaker ved vedkommendes sykdom. Likhetsstrekkene i bestemmelsene er den aktive medvirkningen i forhold til utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplanen. I forarbeidene uttales det at ftrl. § 8-8 uttrykker at medlemmets plikt til å medvirke også omfatter *utprøving*(min utheving) av funksjonsevnen<sup>43</sup>. Dette er i følge Sosialdepartementet kun en presisering og tydeliggjøring av gjeldende rett. Man kan si at bestemmelsene i ftrl. presiserer og utdyper bestemmelsen i aml.§ 2-3. Om arbeidstakeren ikke utfører sin medvirkningsplikt kan arbeidstakeren miste retten til sykepenger fra NAV dersom vedkommende uten rimelig grunn nekter å gi opplysninger om restarbeidsevne. Dette er de eneste klare sanksjonsmulighetene man har overfor en arbeidstaker som ikke vil medvirke til at rehabiliteringsprosessen blir så kort som mulig, og så lite belastende som mulig for arbeidsgiver. Dermed kan man se samhandlingen mellom folketrygdloven og arbeidsmiljøloven; Arbeidstakeren kan ikke bli sagt opp i verneperioden, uansett pliktforsømmelse, men han kan miste retten til sykepenger om han ikke medvirker til utbedring og gjennomføring av tilretteleggingstiltak fra arbeidsgiver. Folketrygdlovens bestemmelser harmonerer med tilretteleggingsplikten til arbeidsgiveren etter aml.§ 4-6. Etter seks uker skal arbeidsgiveren ha startet arbeidet med oppfølgingsplanen og se på hvilke grep han kan gjøre for arbeidstakeren. Etter tolv uker skal arbeidstakeren i dialogmøte med arbeidsgiveren. I mellomtiden skal altså arbeidstakeren etter folketrygdlovens bestemmelser ha opplyst om sin restarbeidsevne. Man kan si at arbeidstakerens

---

<sup>42</sup> Rundskriv R08-00-A11 fra NAV(Arbeids- og velferdsetaten).

<sup>43</sup> Ot.prp. nr.48 (2003-2004)s. 16

medvirkningsplikt følger av både folketrygdloven og arbeidsmiljølovens bestemmelser. For å få et riktig bilde må lovene sees i sammenheng.

## **5 NÆRMERE OM OPPSIGELSESVERNET ETTER AML. § 15-8**

### **5.1 Oppsigelsesvernet etter tolv måneders sykefravær**

Etter aml. § 15-8(1) kan ikke arbeidstaker som er borte fra arbeid på grunn av ulykke eller sykdom sies opp av denne grunn de første tolv mnd. etter at arbeidsuførheten inntrådte. Ut fra ordlyden i paragrafen har dermed ikke arbeidstakeren et særlig oppsigelsesvern på grunn av ulykke eller sykdom når arbeidsuførheten strekker seg ut over ett år. Dette harmonerer bra med hensikten med bestemmelsen; å gi en syk arbeidstaker et særlig vern i en begrenset sykdomsperiode. Det vernet arbeidstakeren har mot oppsigelse etter verneperioden følger dermed av den generelle regel i aml.

§ 15-7. En oppsigelsesgrunn kan derfor ikke være usaklig etter denne bestemmelsen og utgangspunktet for vurderingen vil være det ”saklig grunn”. De momenter som vanligvis måtte tas i betraktning ved saklighetsvurderingen etter aml. § 15-7, vil være en del av vurderingen for om oppsigelsen kan anses saklig. Det er i tillegg noen momenter som vil spille ekstra stor rolle ved saklighetsvurderingen når arbeidstakeren kommer tilbake etter langvarig sykdom. Det er tilretteleggingsplikten til arbeidsgiver og i relasjon til denne arbeidstakers medvirkningsplikt. Arbeidstakers fremtidsutsikter for å komme tilbake i arbeid, vil ha vesentlig betydning for hvor langt tilretteleggingsplikten strekker seg. Det er ikke fruktbart med et forsøk på tilrettelegging om arbeidstakeren aldri vil komme tilbake i arbeid.

#### **5.1.1 Domstolenes prøvelsesrett**

Domstolen kan prøve de krav som er reist i saken. Om arbeidstakeren pretenderer at oppsigelsen skyldes sykdom skal retten prøve om begrunnelsen for oppsigelsen er reell. Det er deretter opp til realitetsprøvingen til domstolen om oppsigelsen faktisk har slik



bakgrunn<sup>44</sup>. Under realitetsprøvingen er det gjennom rettspraksis lagt til grunn retningslinjer for hva domstolene kan og bør prøve for å kunne avgjøre om oppsigelsen er saklig eller ikke.

I Rt. 1984 s. 1058 som handlet om oppsigelse av en skuespiller la retten til grunn at det riktige utgangspunktet for vurderingen om en oppsigelse skal anses saklig må være saksbehandling, målsetting og begrunnelse som knytter seg til den definitive oppsigelse. Samtidig må det overveies om feil og mangler i tidligere stadier av ansatteperioden kan ha hatt innflytelse på det endelige resultat. Tross dissens samlet retten seg om at det rettslige utgangspunktet: Ved vurderingen om en oppsigelse er saklig må man se om oppsigelsen bygger på et riktig og faktisk grunnlag og det i begrunnelsen bygger på relevante argumenter, og vurderingen samtidig har tilstrekkelig bredde, således også om avveiningen omfattet de rimelighetshensyn som gjør seg gjeldende i forhold til arbeidstakeren. Førstvoterende uttalte om domstolens prøvelsesrett ved oppsigelser:

*”Dette innebærer at domstolene kan prøve om oppsigelsen bygger på et riktig og fyldestgjørende faktisk grunnlag, om den begrunnelse som ligger til grunn bygger på relevante argumenter, om vurderingen har tilstrekkelig bredde, således også om avveiningen omfattet de rimelighetshensyn som her gjør seg gjeldende i forhold til arbeidstakeren. Når det gjelder det sistnevnte moment, finner jeg grunn til å vise til Ot. prp. nr. 41 (1975–76 ), side 72, hvor det påpekes at rimelighetssynspunkter i forhold til den oppsagte etter hvert er kommet sterkere inn i bildet.”*

Denne dommen, populært kalt Veslemøy Haslund - dommen har blitt fulgt når det gjelder domstolenes prøvelsesrett ved oppsigelser. En dom fra Borgarting lagmannsrett 20.11.2006<sup>45</sup> er illustrerende om hva domstolene skal vurdere ved oppsigelse av arbeidstaker etter verneperioden: En oppsigelse av en industriarbeider etter utløpet av den særskilte verneperioden ble ansett for saklig, selv arbeidsgiver alene begrunnet denne med sykdommen. Retten uttalte at selv om det er saklighetskravet i aml.§ 60(nå §

---

<sup>44</sup> Fougner og Holo, Arbeidsmiljøloven Kommentartutgave, 2006 s. 814.

<sup>45</sup> LB-2005-182268

15-7) som gjelder etter den særlige verneperioden er sykdommen et relevant moment ved helhetsbedømmelsen om en oppsigelse skal anses saklig eller ikke. Retten nevnte i tillegg andre momenter som vil være av betydning om en oppsigelse skal anses saklig eller ikke. Blant annet *”om bedriften bygget på et forsvarlig grunnlag da den besluttet oppsigelse”*, om *”arbeidsmiljølovens krav om tilrettelegging av arbeidet var oppfylt”* og om *”saksbehandlingen var korrekt”*.

Det som skiller vurderingstemaene som domstolene prøver ved en oppsigelse der arbeidstaker har vært langvarig syk eller ikke, er om arbeidsgivers tilretteleggingsplikt er tilstrekkelig oppfylt. Ved langvarig sykdom fra arbeidstaker vil vurderingen om det er et forsvarlig grunnlag for oppsigelse i større grad dreie seg om hvordan situasjonen vil se ut i fremtiden, enn der det kun dreier seg om et mislighold fra arbeidstakeren side.

#### 5.1.2 Forsvarlig grunnlag for vurderingen

Utgangspunktet for vurderingen om en oppsigelse av arbeidstakeren er saklig, er om arbeidsgiveren bygger begrunnelsen på et forsvarlig grunnlag, altså den faktiske situasjonen til arbeidstakeren og om denne gir grunnlag for oppsigelse. Virksomheten har plikt til å skape klarhet i de faktiske forhold som kan være av betydning for om en arbeidstaker kan sies opp. Det må også antas at virksomheten har risikoen dersom det faktiske grunnlag svikter, noe som betyr at oppsigelsen vil kjennes ugyldig ved feilaktig grunnlag for oppsigelse. Det er en del av forsvarlighetsvurderingen om arbeidsgiver har vurdert arbeidstakerens fremtidsutsikter.

Om arbeidsgiver ikke tar stilling til de faktiske forhold vil en oppsigelse ofte anses usaklig og dermed ugyldig. I en dom fra Oslo tingrett 27.01.2010<sup>46</sup> som handlet om oppsigelse etter langvarig sykdom av en terminalarbeider, mente retten at arbeidsgiver hadde ikke foretatt noen reell vurdering av arbeidstakerens kompetanse og restarbeidsevne. Arbeidsgiver hadde dermed ikke oppfylt tilretteleggingsplikten, og det forelå derfor ikke saklig grunn til oppsigelse.

---

<sup>46</sup> TOSLO-2009-117509

#### 5.1.2.1.1 Arbeidstakers utsikter til bedring

Arbeidstakers utsikter til bedring innen rimelig tid har betydning for arbeidsgiver, og spesielt ved fullt fravær vil det spille en vesentlig rolle for forsvarlighetsvurderingen. Er sykdommen av slik art at utsiktene til bedring ikke er gode, betyr det at en grunnleggende forutsetning for arbeidsforholdet faller bort ettersom arbeidstakeren ikke lenger kan stille sin arbeidskraft til disposisjon. I slike situasjoner vil en oppsigelse normalt anses som saklig. I en dom fra Borgarting lagmannsrett 05.06.2001 ble en arbeidstaker som jobbet som banemannskap ved en gokartbane og ble ansett til å være ute av fysisk stand til å utføre oppgavene innenfor bedriften, sagt opp. Det var heller ikke omplasseringsmuligheter i bedriften. Selv om bedriften fikk kritikk for dårlig tilrettelegging og oppfølging ble oppsigelsen ansett saklig<sup>47</sup>.

Sykdomsbildet sier noe om den antatte restarbeidsevnen / funksjonsevnen til arbeidstakeren i fremtiden. Det er allerede ved sykmeldingstidspunktet stilt krav til at legen, i samarbeid med den arbeidsuføre, skal vurdere restarbeidsevnen. Legen plikter å opplyse arbeidsgiveren om dette, jfr. ftrl.§ 8-7(3) 3 punktum. Dersom arbeidstakeren nekter å gi opplysninger eller medvirke til utredning, eller nekter og ta imot tilbud om behandling, rehabilitering, tilrettelegging av arbeid kan retten til sykepenger falle bort, jfr. ftrl.§ 8-8(2). Attesten fra legen om sykdommen og sykdomsbilde er ikke noe arbeidsgiver er bundet til. Vedtak fra NAV regnes som enkeltvedtak etter Forvaltingsloven av 10. februar 1967 (fvl.) § 2, som sier at enkeltvedtak er vedtak som gjelder rettigheter eller plikter til en eller flere bestemte personer. Sykemeldingen kan altså overprøves/ankes og dermed kan man si at vurderingen av restarbeidsevnen og tilretteleggingstiltakene legen kommer fram til kun er en medisinsk vurdering og en anbefaling til arbeidsgiverne om hva de bør foreta seg. Hva som skjer om en sykemelding ikke tas til etterretning fra arbeidsgiver vil ikke bli behandlet.

Funksjonsevnen er definert som ”personens psykiske, fysiske og sosiale ressurser i forhold til de oppgaver vedkommende skal utføre i forhold til arbeid...”<sup>48</sup>. I samme utredning ble det sagt at når arbeidsevnen skal vurderes, vil funksjonsevne ofte være et

---

<sup>47</sup> LB – 2000 - 03513

<sup>48</sup> NOU 2000: 27 pkt 10.3 s. 161.

bedre mål enn diagnose. Ved å legge større vekt på funksjon vil oppmerksomheten rettes på hva den enkelte kan gjøre til tross for medisinske plager. Det skal legges vekt på den enkeltes funksjon i forhold til arbeidsoppgavene han hadde eller kan ha i virksomheten.

### 5.1.3 Saksbehandlingskrav ved oppsigelse

En forutsetning for å komme fram til et forsvarlig faktisk grunnlag, er at saksbehandlingen som arbeidsgiver skal gjennomføre er gjort tilstrekkelig. Etter aml.§ 15-1 skal arbeidsgiver ”så langt det er praktisk mulig” drøfte en mulig beslutning om oppsigelse med arbeidstaker. Kriteriet ”så langt det er praktisk mulig” skal tolkes strengt<sup>49</sup>, og begrensningene tar dermed sikte på situasjoner der arbeidstakeren ikke medvirker til drøfting<sup>50</sup>. Drøftingsmøtene skal kartlegge situasjonen til arbeidstakeren.

Drøftingsmøtene etter aml.§ 15-1 må ikke blandes med dialogmøter mellom arbeidsgiver og arbeidstaker etter aml.§ 2-3 bokstav b. Imidlertid vil drøftingsmøtene i slike tilfeller i all hovedsak dreie seg om å finne ut om sykdommen er et forsvarlig grunnlag for oppsigelse. Er det drøftingsmøte med arbeidstaker som er kommet tilbake på jobb etter langvarig sykmelding, er det utarbeidet en oppfølgingsplan for arbeidstakeren etter dialogmøter med arbeidsgiver. Er arbeidstakers funksjonsevne slik at det kan begrunne oppsigelse, må det drøftes hvordan man på best mulig måte kan tilrettelegge arbeidshverdagen for arbeidstakeren. Om vedkommendes tidligere stilling blir tilpasset, eller arbeidstakeren blir omplassert til annet passende arbeid vil dels bero på arbeidstakers funksjonsevne, og dels på bedriftens mulighet til omplassering. Det vil i drøftingsmøtene være anledning til å bygge videre eller forbedre tiltakene som er utarbeidet under tilretteleggingsarbeidet. Om ikke det hjelper med tilrettelegging og utsikter til bedring ikke er gode, slik at tilrettelegging kan få arbeidstakeren tilbake i arbeid, vil det være saklig grunn til oppsigelse. For øvrig vises det vises til pkt. 4 flg. om dialogmøte og oppfølgingsplan.

---

<sup>49</sup> Ot.prp. nr. 50 (1993 – 1994) s. 236.

<sup>50</sup> Arne Fanebust, Oppsigelse i arbeidsforhold, 3.utgave 1995 s. 78.

#### 5.1.4 Tilstrekkelig tilrettelegging fra arbeidsgiver

Utgangspunktet for tilretteleggingsarbeidet er en vurdering av arbeidstakerens funksjonsevne. Rekkevidden av tilretteleggingsplikten vil variere med bakgrunnen for yrkeshemningen, virksomhetens størrelse og faktiske muligheter for å foreta tilpasninger. Arbeidstakerens restarbeidsevne redegjøres det for mellom partene i dialogmøter.

Formålet med bestemmelsen om tilrettelegging i aml. § 4-6 er å legge til rette for en tilbakeføring i arbeidslivet, og tanken er at det skal virke motiverende for arbeidstakeren å jobbe selv om han ikke er 100 % arbeidsfør. Bestemmelsen gjelder primært for de med midlertidige redusert arbeidsevne, og det skal mye til før man kan kreve en permanent spesialtilpasning av arbeidsoppgavene. Det kan være at en permanent løsning ikke lar seg gjøre på grunn av mer belastning på andre arbeidstakere som midlertidig tar over arbeidsoppgaver for den som har tilrettelegging. Det spiller også en rolle om arbeidsgiveren har mulighet til slik tilrettelegging. En arbeidsgiver må tenke på arbeidsmiljøet til bedriften som helhet og skal sørge for å ha et forsvarlig arbeidsmiljø. Samtidig skal det tilrettelegges for den enkelte arbeidstaker skal følges opp. Dette kan ved langvarig sykdom gi en ubalanse, noe som igjen kan være uheldig for virksomheten. Momenter som må vurderes er som nevnt tidligere bedriftens art, størrelse, økonomi og arbeidstakers forhold. Det kan tenkes at vedkommende som har tilrettelegging er spesialist på et felt, og for å gjøre jobben hans er bedriften nødt til å leie arbeidskraft med samme spesialitet, eller tillate et dårligere resultat en tid fremover. En stor bedrift vil tåle en lengre tilretteleggingsperiode, enn en bedrift som er nødt til å prioritere oppgaver etter hvor mange de er på jobb. Hvor lenge en bedrift kan tåle en økonomisk dårligere situasjon vil også spille stor rolle. Hvilke tiltak som kan kreves av en arbeidsgiver beror dermed på skjønn med den konkrete situasjon som utgangspunkt, sett sammen med bedriftens muligheter for tilrettelegging. Grensene for tilrettelegging av stillingen vil bero på arbeidsgiverens evne og kreativitet, samt arbeidstakerens vilje til å prøve ut ulike tiltak.

Ved en omplassering er arbeidsgivernes muligheter avhengig av faktiske situasjon. En omplassering er avhengig av om det finnes annet passende arbeid i virksomheten. Omplasseringsplikten til arbeidsgiver går ikke så langt som å opprette ny stilling til

vedkommende<sup>51</sup>. Samtidig er det Høyesterett, blant annet i Rt. 1995 s. 227 at omplasseringsplikten ikke innebærer at rettigheter til andre arbeidstakere kan tilsidesettes eller innskrenkes til fordel for den yrkeshemmede. Saken handlet om arbeidstaker som i forbindelse med innskrenkninger ble oppsagt fra stillingen sin i kommunen som park- og vedlikeholdsarbeider. Han ble tilbudt og aksepterte stilling som hjelpemann på renovasjonsbilen. Etter hvert fikk han problemer som renovatør på grunn av eksem som han utviklet, i det vesentlige forårsaket av stress og vantrivsel. Han ble permanent sykmeldt, annet arbeid i kommunen kunne ikke skaffes, og han ble deretter oppsagt. Sak etter arbeidsmiljøloven § 15-7(1)( § 60 nr. 1 i 1977-loven) førte ikke frem. Plikten til å skaffe ham annet arbeid etter arbeidsmiljøloven § 4-6(1)( § 13 nr. 2 i 1977-loven) kunne ikke innebære at andre arbeidstakers rettigheter ble innskrenket, f.eks. ved at de ble pålagt å bytte arbeid. Det kan utledes av dette at hvorvidt det finnes muligheter til omplassering for arbeidstakeren vil i stor grad være avhengig av virksomhetens størrelse og dermed muligheten til omplassering. Tilretteleggingsplikten vil dermed strekke seg lengre for større virksomheter, noe som betyr at oppsigelsesvernet til arbeidstakeren er sterkere. Det i mange tilfelle avgjørende kriterium for om en oppsigelse er saklig er om arbeidsgivers tilrettelegging har, etter forholdene, vært tilstrekkelig.

I en dom fra Gulating lagmannsrett 18.09.2001 ble en oppsigelse av arbeidstaker som ble omplassert fra stuer til salgskonsulent i fraktavdelingen i Braathens kjent ugyldig<sup>52</sup>. Riktignok hadde Braathens tilrettelagt slik at vedkommende kunne fortsette i virksomheten, men de hadde ikke tilrettelagt slik at den ansatte kunne fungere optimalt i sin nye stilling. De hadde ikke ordnet nye hjelpemidler og var ikke behjelpelige med å tilpasse vaktplanen. Et av momentene retten vurderte i Braathens disfavør var deres store størrelse og dermed deres ressurser til å tilpasse situasjonen for den med redusert arbeidsevne. At det ikke stilles like strenge krav til små bedrifter illustreres av tidligere nevnte dom avsagt i Borgarting 05.06.2001 som handlet om oppsigelse av en ansatt ved en gokartbane. Skaden vedkommende hadde var av slik karakter at han ikke kunne utføre sine vanlige oppgaver ved bedriften. De hadde heller ikke mulighet til å

---

<sup>51</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004 – 2005) s. 105.

<sup>52</sup> LG-2000-01060.

omplassere vedkommende. Arbeidsgiver har ikke noe plikt til å opprette nye stillinger for de med redusert arbeidsevne. Oppsigelsen var dermed saklig.

På den annen side er det ikke et avgjørende moment hvilken størrelse bedriften har. Illustrerende er en dom fra Gulating lagmannsrett 06.02.2007<sup>53</sup>: Saken gjaldt gyldigheten av Helse Bergen HF sin oppsigelse av arbeidstaker begrunnet i vedkommendes langvarige sykefravær og varig manglende evne til å tre inn i igjen i stillingen. Lagmannsrettens flertall mente at arbeidsgiver hadde gjort tilstrekkelig ved at arbeidstaker ble innvilget fire års permisjon for attføring. Da arbeidstaker var ferdig attført hadde ikke arbeidsgiver ledig stilling å tilby henne. Mindretallet la avgjørende vekt på at arbeidsgiver var en meget stor organisasjon, noe som stilte større krav til arbeidsgivers saksbehandling. I dette tilfellet var ikke restarbeidsevnen over 50 % og de slo fast at en arbeidsgiver kan ikke tvangsomplassere andre ansatte for å finne en stilling til den med restarbeidsevne.

Etter en ulykke kan arbeidstakeren være delvis arbeidsufør og dermed ha en restarbeidsevne som arbeidsgiver plikter å utnytte om det er mulig og ofte forutsetter at arbeidstakeren ønsker det. At en arbeidstaker bruker lang tid på å komme inn i vanlig arbeidsrytme etter sykefraværet kan ha flere årsaker. Man må her se på arbeidsgivers tilretteleggingsplikt, og om den er tilstrekkelig utført eller forsøkt utført. I tråd med vurderingstemaene i Ot.prp. nr 49(2004-2005) er det avgjørende for at tilretteleggingsplikten er oppfylt, om virksomheten ut driftsområde, størrelse og økonomi har tilrettelagt ”så langt som mulig”, jfr. aml.§ 4-6(1). I Oslo tingrett 19.12.2008<sup>54</sup> ble en oppsigelse kjent usaklig: Arbeidsgiver hadde relativt tett oppfølging av den arbeidsuføre i sykmeldingsperioden. Etter et tilbakefall for den arbeidsuføre ble han sagt opp med den begrunnelse at virksomheten vurderte det dit hen at han ikke kunne fortsette i sin stilling. De tok altså korrekt utgangspunkt i den faktiske situasjon som forelå. Retten støttet sin avgjørelse på legeattesten som antydte et kortvarig tilbakefall, og den som slo fast at tilbakefallet ikke hadde noe med den tidligere smerten å gjøre. Selv om det var en del usikkerhet rundt den fremtidige helsetilstanden til arbeidstakeren var det etter rettens mening for tidlig å konkludere slik de gjorde. Her ser

---

<sup>53</sup> LG-2006-100708.

<sup>54</sup> TOSLO-2008-125008.

vi retten vurderer oppsigelsen ut fra aml.§ 15-7. Arbeidstakeren kunne tydelig ikke utføre sine arbeidsoppgaver som tidligere, og kjernen i vurderingen er om han kunne utført arbeidsoppgavene tilstrekkelig situasjonen tatt i betraktning. Det må foretas en konkret helhetsvurdering der graden av tilrettelegging fra arbeidsgivers side er et viktig og til dels avgjørende moment. Tilretteleggingen fra arbeidsgiver som ikke har tilfredstilt arbeidstakerens behov vil tale i arbeidsgivers disfavør. Lovens formulering ”så langt det er mulig” stiller likevel opp et vidtrekkende ansvar. Dersom arbeidsgiver finner at tilrettelegging ikke er mulig, skal det kunne dokumenteres at relevante alternativer er vurdert og eventuelt forsøkt gjennomført<sup>55</sup>.

I relasjon til arbeidsgivers tilretteleggingsplikt er arbeidstakers medvirkningsplikt. Det er tvilsomt om arbeidsgiver må strekke seg like langt i tilretteleggingen om arbeidstaker er lite villig til å utarbeide og gjennomføre tiltak. Hvorvidt arbeidsgiverens negative inntrykk av arbeidstakeren i sykdoms- og tilretteleggingsperioden kan vektlegges i en senere oppsigelse er uklart. Som nevnt har arbeidstaker både en arbeidsplikt og en lojalitetsplikt overfor arbeidsgiver. Denne plikten står seg også under sykdomsfravær, men med den begrensning sykdommen medbringer for arbeidsevnen. Slik sett kan man se aml. § 2-3 som en presisering av denne plikten, og sammen med aml. § 4-6(1) hvilke begrensninger den kan få under sykdom. Imidlertid må man ta i betraktning at arbeidstakeren har legeattest på at han er midlertidig arbeidsufør, og at han er i en rehabiliteringsprosess for å komme tilbake til arbeid.

## 5.2 Sykefravær under 12 måneder

Ved sykefravær under 12 måneder er hovedregelen at arbeidstaker ikke kan sies opp med begrunnelse i sykdommen, jfr. aml. § 15-8(1). Til tross for at lengden på sykdommen ikke strekker seg over 12 måneder er det i noen tilfeller behov for tilrettelegging av arbeidsoppgaver fra arbeidsgivers side. Arbeidstakers medvirkningsplikt vil også gjelde i slike tilfeller da plikten inntreffer når arbeidsgiveren innkaller arbeidstakeren til dialogmøte, jfr. aml. § 2-3(2) bokstav g) jfr. § 4-6(4).

---

<sup>55</sup> Ot.prp. nr6(2006-2007) s. 5.



Dette skal skje senest innen tolv uker etter at arbeidstakeren har vært bort fra arbeidet som følge av ulykke eller sykdom. Om arbeidstakeren ikke vil bli fullt rehabilitert, og dermed ikke oppfyller sine arbeidsrettslige plikter, er ikke vernet etter § 15-8 aktuelt<sup>56</sup>. Om man bruker hensynet bak loven taler mye likevel for at arbeidstaker ikke kan bli oppsagt innenfor verneperioden uansett fremtidsutsikter. Denne vurderingen må eventuelt komme etter verneperiodens utløp. Arbeidstaker som kan utføre sine arbeidsoppgaver til tross for sykdom vil være pliktig til å møte på jobb. Man faller ikke under sykdomsbegrepet i arbeidsrettslig forstand, når man kan arbeide i stillingen sin. Det forutsettes at det ikke vil medføre at arbeidstaker bruker lengre tid på å bli frisk enn det som ellers ville ha vært tilfelle. I så tilfellet har arbeidstakeren rett til å unnlate å komme på arbeid.

Arbeidsgiveren kan ikke begrunne en oppsigelse med sykdommen eller manglende medvirkning fra arbeidstakeren under sykdomsperioden. Imidlertid vil det under arbeidet med tilrettelegging nødvendigvis være en del referater fra drøftingsmøter og arbeidet med oppfølgingsplan. Disse vil avspeile arbeidstakers vilje til å gjøre sitt for å komme tilbake i arbeid. Om arbeidstakeren viser dårlig vilje under sykeperioden har arbeidsgiver mulighet til å bygge opp en personalsak, som kan brukes som en del av begrunnelsen til en senere oppsigelse. Det er ikke klarlagt hvor stor forsømmelsen av medvirkningsplikten fra arbeidstaker må være. Det må vurderes konkret i det enkelte tilfelle. Det må i tillegg ha sammenheng med det nye misligholdet om det skal kunne brukes i begrunnelse for en oppsigelse.

### 5.2.1 Hyppig fravær

Utgangspunktet er at ny verneperiode starter når sykmeldingen kommer fram til arbeidsgiver. Arbeidsgiver er fra dette tidspunkt avskåret fra å gi oppsigelse begrunnet med sykefraværet. Ved hyppige fravær vil ofte sykdomsårsaken være ukjent for arbeidsgiveren. Arbeidstakeren stiller sin arbeidskraft til disposisjon i større grad i slike situasjoner enn ved en langvarig sykdomsperiode, men samtidig er dette uforutsigbart fravær. Det kan skape en vanskelig situasjon for arbeidsgiver med tanke på å disponere

---

<sup>56</sup> Jan Tormod Dege, 2009, s. 1101.

arbeidstokken på en driftsmessig forsvarlig måte. Norsk Arbeidsgiverforening (Nå en del av NHO) sa i en høringsuttalelse gjengitt i forarbeidene<sup>57</sup>:

*”de ikke kan akseptere at en arbeidsgiver er helt avskåret fra å si opp en sykmeldt arbeidstager med vanlig oppsigelsesfrist når vedkommende som følge av hyppig sykefravær ... er så lite skikket til å utføre arbeid i bedriften at oppsigelsen måtte anses rettmessig i relasjon til de regler som ellers gjelder for å si opp en arbeidstager på saklig grunnlag”.*

Hva som skal regnes som én sammenhengende periode med sykdom, slik at verneperioden ikke blir avbrutt, vil bero på en helhetsvurdering<sup>58</sup>. Vurderingstemaer er hvor lenge arbeidstakeren har vært tilbake i arbeid etter forrige sykefravær og om sykdommen er den samme eller det er av samme årsak. I forarbeidene slås det imidlertid fast at bestemmelsen i § 15-8 som hovedregel ikke gir adgang til å summere korte, men hyppige fravær. Samtidig kan det etter omstendighetene være naturlig å se det hele som et sammenhengende fravær, dersom arbeidsperiodene er kortvarige eller sykdomsproblemene de samme<sup>59</sup>.

Manglende tilrettelegging fra arbeidsgiveren kan i slike tilfeller ikke få særlig betydning ved en oppsigelse. Spesielt er dette gjeldende når sykdomsårsaken ikke er klarlagt og det ikke er samme årsak hver gang. I den anledning kan det vises til en dom i RG. 1985 s. 577 der en arbeidstaker ble angrepet av leddgikt i 1977 som førte til atskillig fravær fra arbeidet i løpet av noen år. Virksomheten fant tilslutt i 1983 å måtte gå til oppsigelse av A, fordi hans stadige sykefravær medførte økonomisk tap for bedriften og en unormal belastning på de øvrige ansatte. Virksomheten ble frifunnet fra arbeidstakers søksmål, idet retten fant at oppsigelsen var saklig begrunnet og at det fra virksomhetens side var gjort det som var mulig for at A kunne forbli i arbeid uten at dette fungerte på grunn av vedkommendes fravær.

---

<sup>57</sup> Ot.prp. nr 41(1975-1976) s. 27.

<sup>58</sup> Ot.prp.nr49(2004-2005) s. 232.

<sup>59</sup> Fougner og Holo, Arbeidsmiljøloven Kommentartutgave, 2006 s. 814.

Det er tvilsomt om arbeidstaker kan sies opp med begrunnelse i hyppig sykefravær innen det er gått et år. I den nevnte dom gikk det seks år før virksomheten gikk til oppsigelse. Retten påpekte at arbeidstakerens fravær hadde skapt uleilighet for flere av de andre ansatte samt bedriften. Hans fravær påvirket den jevne og rasjonelle drift av virksomheten. Det er på det rene at hyppig sykdomsfravær kan være gyldig oppsigelsesgrunn, selv om arbeidstakeren ikke subjektivt kan bebreides. Ofte vil en arbeidstakerens hyppig fravær med de belastninger de medfører, være en del av helhetsvurderingen om en oppsigelse skal anses saklig eller ikke. Det er imidlertid sparsomt med rettspraksis på området, noe som kan ha sammenheng med at arbeidstakere med høyt fravær har vært innforstått med at det objektivt sett har vært et mislighold av arbeidskontrakten og derved avfunnet seg med oppsigelsen. Kjernen i vurderingen må i alle tilfelle være belastningen for bedriften og andre ansatte, og de subjektive rimelighetshensyn for arbeidstakeren.

## **6 DEL 4: KONKLUSJON**

Hvor langt strekker arbeidsgivers tilretteleggingsplikt seg før en oppsigelse kan anses saklig begrunnet i sykdommen?

Tilretteleggingspliktens rekkevidde blir en konkret vurdering der blant annet bedriftens art og størrelse veies opp mot tiltakets omfang og kostnadene ved tiltaket.

Arbeidstakerens restarbeidsevne og øvrige kvalifikasjoner og virksomhetens størrelse og dermed mulighet til omplassering vil ha betydning.

Det er klart at arbeidsgiver har et større ansvar overfor arbeidstakeren enn motsatt. Det er han som sitter på praktiske løsninger. Arbeidstakerens medvirkningsplikt må likevel vurderes opp mot det arbeidsgiveren har gjort i form av tilrettelegging. Finner man at arbeidstakeren har vært særs lite aktiv taler dette i hans disfavør. Har arbeidstaker vært lite deltakende kan man ikke anse dette som saklig grunn til oppsigelse. Det må ses i sammenheng med rimelighetsbetraktninger, jfr. Rt. 1984 s.1058. Slike rimelighetshensyn kan være at arbeidsgiver må tåle mer belastning om arbeidstakeren

likevel skal gå av med pensjon om kort tid og jobbmarkedet naturlig nok er trangere, eller at det er en aleneforsørger som ved oppsigelse mister hele sitt forsørgergrunnlag for familien. Det er i tillegg en hensikt bak lovgivningen om at arbeidstaker i størst mulig grad skal ivaretas. Skal bestemmelsene virke etter intensjonen er det viktig at arbeidstakeren gis tilstrekkelig med tid til friskmelding, restitusjon og tilrettelegging før det kan bli aktuelt med en oppsigelse.

## **7 Litteraturliste**

### **7.1 Juridisk litteratur**

Jan Tormod Dege, Den individuelle arbeidsrett, fra 2009.

Jan Fougner og Lars Holo, Arbeidsmiljøloven Kommentartutgave, 2006

Henning Jakhelln, Oversikt over arbeidsretten 4. utgave, 2006.

Arne Fanebust, Oppsigelse i arbeidsforhold, 3.utgave 1995.

Rune Slagstad, Nasjonale Strateger, 1998.

### **7.2 Lover**

Arbeidsmiljøloven nr 62 av 2005.

Folketrygdeloven nr 19 av 1997.

Forvaltingsloven av 10. februar 1967.

Tjenestemannsloven av 1983 nr. 3.

### **7.3 Forarbeider**

Ot.prp. nr. 3 (1975-1976).

Arbeidervern og arbeidsmiljø mv.

Ot.prp. nr. 41 (1975-1976).

Arbeidervern og arbeidsmiljø mv.

Ot.prp. nr.50 (1993-1994)

(endringslov) Lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.

Ot.prp. nr. 49 (2004-2005).

Arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.

Ot.prp. nr. 6(2006-2007).

(endringslov) Arbeidsmiljøloven og folketrygdloven (tilrettelegging for og oppfølging av sykmeldte mv.)

Ot.prp. nr.48 (2003-2004).

Lov om endringer i folketrygdeloven (nye regler om sykmelding mv.

NOU: 2000: 27. Sykefravær og uførepensjonering

NOU: 2004: 5. Arbeidslivslovutvalget. Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst.

Rundskriv R08-00-A11 fra NAV(Arbeids- og velferdsetaten).

#### 7.4 Rettspraksis

Rt. 1935 s. 467

Rt. 1956 s. 578

Rt. 1966 s. 393

Rt. 1984 s. 1058

Rt. 1986 s. 224

Rt. 1988 s. 959

Rt.1995 s. 227

Rt. 1996 s. 1401

Rt. 2000 s. 1602

Rt. 2000 s. 1800

Rt. 2001 s.418

Rt. 2005 s. 518

LB – 2000 - 03513

LB – 2002 – 02867

LB – 2005 - 182268

LE – 1992 - 02154

LE – 2003 – 06222

LG – 2000 – 01060

LG – 2006 - 100708

LH – 1997 – 00889

NAD. 1981 s. 168

NAD. 1984 s. 467

NAD. 1987 s. 518

RG 1963 s. 117

RG 1985 s. 577

05-173780TVI-OTIR/07

TOSLO – 2008 - 125008

TOSLO – 2009 – 117509

## 7.5 Artikklar

Stein Evju, Arbeidsrett og styringsrett – et perspektiv.

## 7.6 Avtaler

Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv

## 7.7 Annet

<http://www.arbeidstilsynet.no/artikkel.html?tid=78778>

